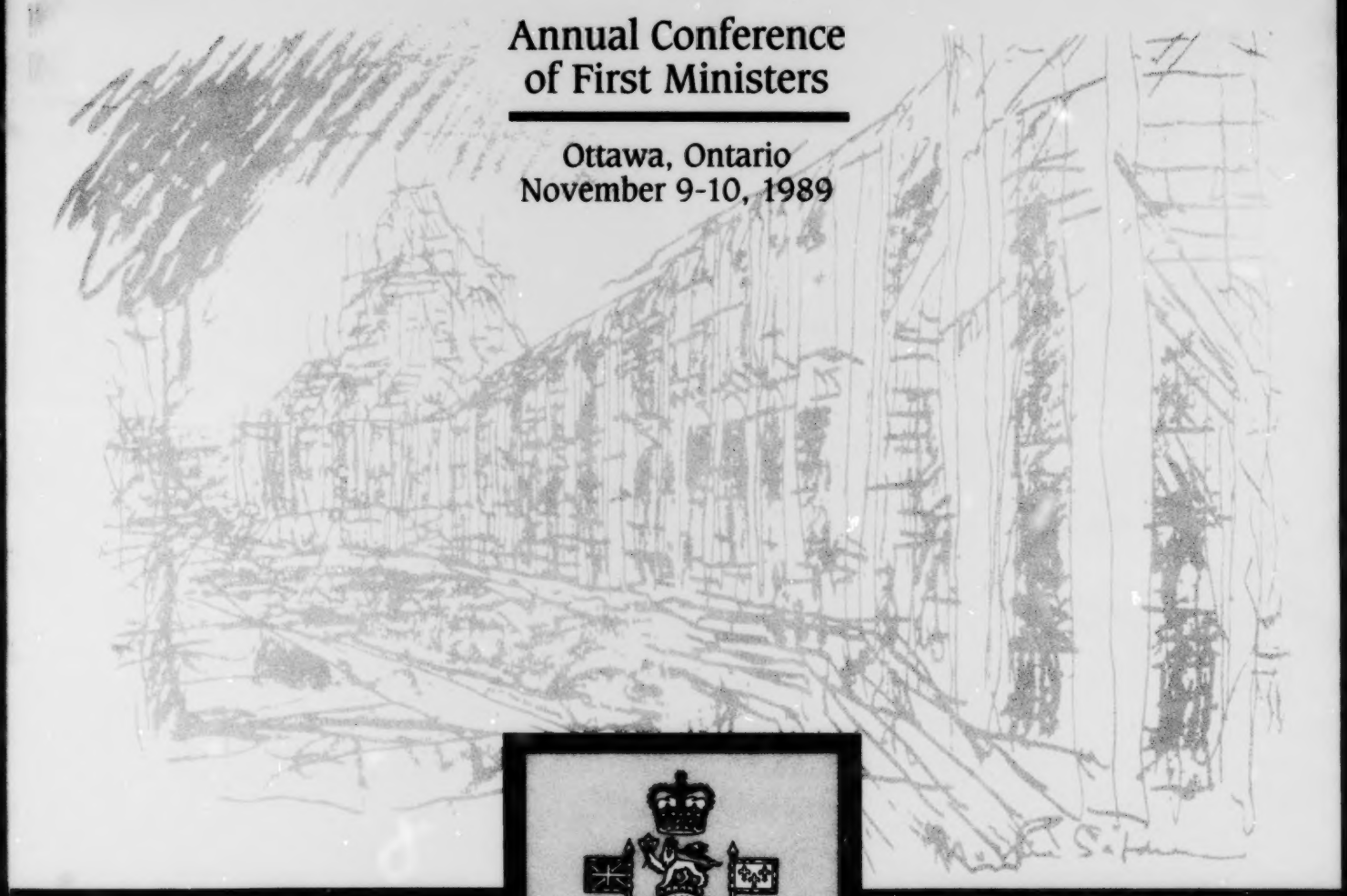
Annual Conference of First Ministers

Ottawa, Ontario
November 9-10, 1989



Integration of Work and Family Responsibilities: Report on Strategies

Cover Illustration

The cover illustration is a pen and pastel drawing from sketchbook 31 (1984), one of a series of sketchbooks by Safdie for the design of the National Gallery of Canada, Ottawa.

Illustration Copyright: Moshe Safdie

Government of Canada Gouvernement du Canada

800-27/008

Integration of Work and Family Responsibilities: Report on Strategies

Submitted by
Ministers Responsible for the Status of Women
to the
Annual Conference of First Ministers
Ottawa, Ontario

November 9-10, 1989

90-02060/

First Ministers of Canada:

We, the Ministers Responsible for the Status of Women, are pleased to present our first reports on strategies to integrate work and family responsibilities.

As part of your commitment to the goal of economic equality for women, you directed Ministers Responsible for the Status of Women to develop strategies which address the changing relationship between work and family life. The development of the policy and program strategy is based on the premise that family and other social responsibilities should be shared equitably by men and women and that both workers with dependents and workers without dependents should have equality of opportunity and equality of treatment. Accordingly, each jurisdiction undertook to develop a strategy designed to promote the harmonious fulfilment of employment and family responsibilities.

These strategies represent an important first step by our governments in a long-term commitment to facilitating the successful integration of family and work responsibilities.

It is, therefore, with great pleasure that we submit the first reports on the integration of work and family responsibilities and we look forward to future opportunities to report back regarding progress.

Respectfully submitted,

Federal, Provincial and Territorial Ministers
Responsible for the Status of Women

November 1989

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION vii

Report on Strategies

CANADA 1
NEWFOUNDLAND AND LABRADOR 5
PRINCE EDWARD ISLAND 9
NOVA SCOTIA 13
NEW BRUNSWICK 15
QUEBEC 19
ONTARIO 25
MANITOBA 29
SASKATCHEWAN 33
ALBERTA 37
BRITISH COLUMBIA 41
NORTHWEST TERRITORIES 45
YUKON 47

INTRODUCTION

The realities of Canadian life at home and in the workplace are changing.

In 1961, two-thirds of Canadian families consisted of a husband in the labour force and a wife at home, with or without children. Today, fewer than one in six Canadian families fits this mold.

Overall, 56 per cent of Canadian women are in the workforce, including 62 per cent of mothers with children under age 16. Women are the sole support of 83 per cent of Canada's one-parent families.

And workers, both men and women, are increasingly taking on the responsibility of caring for disabled dependents and aging parents.

These new realities underlie the instructions that First Ministers, at their 1987 Annual Conference, gave to the federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women to develop comprehensive strategies to facilitate the integration of work and family responsibilities.

Economic Equality for Women

First Ministers noted that the integration of work and family responsibilities is a key to meeting their 1985 commitment to economic quality for women.

Any discussion of economic equality for women must take into account the full range of initiatives necessary to assist workers in managing their roles as employees, spouses, parents and primary caregivers to disabled or elderly dependents.

Sharing and Equal Opportunity

In their directions to Ministers Responsible for the Status of Women, First Ministers emphasized the central societal role played by both work and the family, the interrelationship between the two and the profound impact that changes in one can have on the other.

The underlying premises of the integration of work and family responsibilities are that:

- family commitments should be shared by men and women; and
- the specific needs of workers with dependents should be taken into account to ensure that they have the same range of opportunities and the same treatment as workers without dependents.

First Ministers recognized that changes are needed in attitudes, programs, services and legislation.

International Commitments

The development of strategies to integrate work and family responsibilities is in keeping with a number of Canada's international commitments.

Canada is a signatory to the *United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, the primary international legal instrument for equality between men and women.

Article 11.2.c of the *Convention* covers services to enable parents to combine family obligations with work and participation in public life.

Measures to successfully integrate home and work responsibilities are also dealt with in the Nairobi *Forward-looking Strategies for the Advancement of Women*, adopted by Canada and the other United Nations countries at the World Conference on Women in 1985.

The *Strategies* constitute a blueprint for government action to the year 2000.

Accomplishments and Plans

Recognizing that many approaches are possible within the framework of shared responsibilities and equal opportunity, First Ministers asked each jurisdiction to develop its own strategies, in line with its priorities, resources and unique circumstances.

This report summarizes key accomplishments and highlights the plans by each government for further initiatives to help Canadians integrate work and family responsibilities.

Ministers Responsible for the Status of Women believe that these accomplishments and plans represent a long first step in a long-term commitment to action.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY THE GOVERNMENT OF CANADA

August 1989

The Government of Canada is committed to the realization of social justice and economic equality for Canadian women. In meeting this commitment, the government recognizes and respects the diversity of choices and decisions made by individuals facing the challenge of successfully integrating their work and family responsibilities. This is, of course, a challenge faced not only by women, but by any worker, whether male or female, single or married, who may be striving to fulfil responsibilities to children, to disabled or elderly relatives, or to other family members at the same time as meeting workplace commitments.

The Government of Canada believes that individuals should be assisted in their efforts to integrate work and family responsibilities. The Government of Canada can play a number of roles in creating a supportive environment:

—as government, it can *legislate* change to create an environment more accommodating of the needs of persons with family responsibilities;

—as an employer, it can *demonstrate* flexible employment practices that are responsive to the needs of workers with family responsibilities; and

—as a service and social support provider, it can *facilitate* the development of new approaches and promote the attitudinal shifts that are needed to adapt to societal changes associated with achieving a better balance between work and family responsibilities.

I. Legislative Steps to Support the Integration of Work and Family

In its capacity as *legislator*, the Government of Canada has an important role in regulating work practices and providing labour market programs to support the efforts of individuals to balance work and family responsibilities.

Time is a precious resource for working persons with family responsibilities. Maximum hours of work per week and minimum periods of annual vacation leave with pay are established by the Government of Canada under Part III of the *Canada Labour Code*, which covers industries such as banks, broadcasting, interprovincial telecommunications, transport and shipping.

The government has also established and extended the rights of employees under federal jurisdiction to leave related to the birth or adoption of a child. In 1971, the *Canada Labour Code* was amended to provide maternity leave of 17 weeks. In 1978, pregnancy was eliminated as a permissible basis for layoff or dismissal. Further *Code* amendments, effective in 1985, provided 24 weeks unpaid child care leave, available to either parent, natural or adoptive, in addition to the 17-week maternity leave available to pregnant women.

These provisions give employees the security of being able to return to their position after a period of leave. In 1987, the financial cost of taking this leave was lessened when the *Code* was again amended to ensure that employers continue to contribute to their share of the costs of pension, disability and health benefits for employees on leave, provided the employee maintains his or her contribution.

The government has also taken important steps toward enabling Canadians to take advantage of parental leave provisions by providing income support under the *Unemployment Insurance Act*. Maternity benefits consisting of 60 per cent of insurable earnings for 15 weeks have been available to eligible employees since 1971. Adoption leave was introduced in 1984.

In 1989, the government introduced a Bill that substantially increases the flexibility and duration of benefits. The Bill proposes a two-tiered system consisting of 15 weeks of maternity benefits for pregnant women in the period surrounding the birth of a child and a further period of 10 weeks of parental benefits, available to natural or adoptive parents, and available to either the mother or the father, or shared between them as they deem appropriate.

Recognizing that parents encounter an immediate decrease in salary when work time is reduced to care for children and, in addition, may face a decrease of their income in retirement, the government in conjunction with the provinces, has amended the Canada Pension Plan to allow one parent to exclude from the calculation of his or her retirement pension any periods of zero or low earnings while caring for a child under the age of seven.

The costs and availability of child care are key issues for working parents. Under the *Income Tax Act*, the Government of Canada provides direct support to parents to help ease the high cost of child care. In December 1987, tax benefits to parents were enriched. The refundable Child Tax Credit was supplemented for eligible families by $100 in 1988 for each child six years of age and under. This

supplement will be further increased to $200 in 1989, bringing the value of the credit to approximately $760 per child. In addition, the Child Care Expense Deduction was doubled to a maximum of $4,000 in receiptable expenses per child six years and under and for children with special needs, and the $8,000 limit on expenses per family was removed. The Government of Canada also shares eligible provincial expenditures for day care for families in need under the Canada Assistance Plan.

The government has carefully studied options for new measures to accelerate the creation of quality child care spaces. The fiscal situation has prevented proceeding at the present time with major new expenditures. However, as indicated in the Speech from the Throne and the 1989 Budget, the government remains committed to act to meet its child care objectives before the end of its term of office.

II. Demonstrating Options That May Be Taken as an Employer

The Government of Canada continues to demonstrate leadership as an *employer* by implementing progressive policies that facilitate the integration of work and family responsibilities.

Various types of leave are available to public service employees to respond to different circumstances. The government's parental leave provisions apply to both mothers and fathers. Maternity leave may be taken up to 11 weeks before the birth of the child and up to 26 weeks after that date, for a total of 26 weeks overall. Paternity leave up to 26 weeks after the day of birth is available to fathers. If both parents are employed by the federal government, the total post-delivery leave of 26 weeks can be shared between the parents, as is the case with adoption leave. Employees also have access to leave without pay for the care and nurturing of pre-school children, up to a lifetime maximum of five years.

Family responsibilities are not limited to children. Many employees are responsible for elderly parents or disabled family members, or for other family members who temporarily need assistance. To assist family members to meet the needs of those who depend on them, public service employees are entitled to up to five days of leave with pay per year for responsibilities such as accompanying a dependent family member to medical or dental appointments, or providing temporary care when a family member is ill. Another provision important to dual-career families is the availability of up to five years of leave without pay for the temporary relocation of a spouse.

Self-funded leave is another innovation under development in the public service. Self-funded leave provides opportunities to change the routine of home and work, to spend more time with family, to travel or to pursue other personal goals. During the fall of 1988, Employment and Immigration Canada (EIC) became the first department to implement the program. Any permanent employee of EIC who has had two years service with EIC can opt to defer up to 33.3 per cent of salary for up to five years in order to take a leave of six to 12 months. Income set aside for the purpose of financing a leave of absence is taxed only when it is withdrawn; it is exempt from taxation in the years it is set aside.

The government has also introduced more options in working schedules for its employees. Since 1982, flexible hours have been permitted where performance and service to the public can be maintained. Since 1980, departments and agencies have been encouraged to increase opportunities for part-time employment, including job-sharing arrangements.

A critical issue for employees taking leave or reducing work time to fulfil family responsibilities is pension coverage. With this in mind, Treasury Board intends to review various aspects of public service pensions, including coverage for part-time employees and contribution rates for pensions when employees take advantage of leave with or without pay for certain types of family responsibilities.

The government has also been concerned with options for workplace child care. Five non-profit, parent-run child care centres have been established in federal buildings under a 1981 pilot project policy. These centres can be used by children of public servants and children of the surrounding community. Following up on these initiatives, and in consultation with public service unions, the government is now in the process of developing a policy on workplace child care for its employees.

III. Facilitating the Integration of Work and Family

As *facilitator*, the Government of Canada can develop innovative social services and can influence and support the work of other governments, private and public sector employers and non-governmental organizations, in creating an environment conducive to the successful integration of work and family responsibilities.

a) Promoting Innovative Program Development

The Government of Canada has an important role in stimulating the search for new initiatives and innovative solutions to social and labour market problems.

Through Innovations, a component of the Canadian Jobs Strategy, Employment and Immigration Canada funds pilot programs and demonstration projects to test new and cost-effective ways to improve the functioning of the labour market. The Innovations program will invite employers with large workforces to submit proposals for demonstration projects to create an environment that supports and incorporates a concept of integrated work and family responsibilities. Several projects combining approaches such as flexible work hours, job sharing, on-site child care, job-related training during regular work hours, extended family leave or emergency child care services are planned. A study of the processes, problems and outcomes of these demonstration projects will provide a valuable fund of knowledge for the introduction of such alternatives throughout the labour market.

The Child Care Initiatives Fund established by the government provides financial assistance to groups and organizations for innovative research and development projects and public awareness programs related to child care in Canada. Among the priorities of the Fund are rural child care, native child care, child care for children with special needs, and child care serving parents who work part-time or do shift work.

Under the Seniors Independence Program, which funds non-profit projects to improve the quality of life of seniors, efforts have been made to address the needs of caregivers, who often bear a double burden of work and family responsibilities. One respite-care project being funded assists caregivers (spouse, children, siblings) by relieving them of their responsibilities for a certain period of time. Other projects provide assistance to families with elderly members by supporting the efforts of seniors to maintain independent lifestyles.

Following a Family Needs Assessment conducted in 1986 by Health and Welfare Canada, a multidimensional approach to family health is being designed to address those factors which affect the health of individual family members and consequently affect the family as a whole. Program development will initially emphasize activities aimed at helping members of families meet their work and family responsibilities. To assist with program planning, the government undertook a series of focus interviews with parents of children aged 6 to 12 living in rural and urban settings across Canada. In connection with these initiatives, the government is also preparing an inventory of existing before-school and after-school programs and services across Canada.

b) Research and Publications

Research on critical issues is another important step in the development of new approaches by governments and the private sector. The Government of Canada undertakes its own research and it supports research by other bodies; through Statistics Canada, it also strengthens Canadian data and research capacities.

A research paper, *Leave for Employees with Family Responsibilities*, recently published by the Women's Bureau of Labour Canada, reviews the socio-economic and demographic changes that have created a need for family-responsibility leave and the policies adopted by employers and unions. Another Women's Bureau study will examine innovative initiatives by employers concerning work-related child care. A related study will look at employer initiatives with respect to policies and programs for dual-earner families.

Through the Child Care Initiatives Fund, Health and Welfare Canada has granted money to the National Day Care Research Network to conduct a national survey, with the participation of Statistics Canada, of more than 30,000 Canadian parents to determine their specific needs and preferences with respect to child care.

The Government of Canada has also provided financial and advisory support to a major research program of the Conference Board of Canada. Studies under this research program explored the challenges facing individuals in balancing work and family life, how these relate to employee productivity, and how they may be addressed.

Statistics Canada is an important source of information for planning, research and publications. The July 1989 *Guide to Statistics Canada Data on Families* is intended to make information in this area more accessible and useful to potential users. Efforts are also underway to improve the definition and classification of households and families and to better integrate family-related data with statistics on labour force participation.

IV. Conclusion

This report describes initiatives of the Government of Canada as legislator, employer, and facilitator. These initiatives provide a firm basis for further efforts to foster an environment that reflects the needs of both women and men to fulfil family responsibilities while maintaining their workplace commitments.

Status of Women Canada is working with various federal departments to identify and develop mechanisms to further promote the integration of work and family responsibilities. This entails reviewing current policies and programs to determine where they can be strengthened, where new initiatives can be taken. This process will also determine the requirement for further studies and pilot projects to assist policy development in both public and private sectors.

The Government of Canada is undertaking these steps in order to strengthen families by assisting women and men in the workforce in fulfilling their family responsibilities. Further, the government believes that these initiatives will contribute to the achievement of economic equality between women and men.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY NEWFOUNDLAND AND LABRADOR

August 1989

At the 1987 Annual Conference of First Ministers on the Economy, the Prime Minister and the Premiers agreed to direct their Status of Women Ministers to prepare strategies aimed at promoting the successful integration of employment and family responsibilities of working men and women within their individual jurisdictions.

This document outlines the current situation in Newfoundland and Labrador as well as future initiatives proposed by the Government of Newfoundland and Labrador.

Women have traditionally assumed most if not all the family responsibilities in their households. Increasingly, women are entering the labour force, yet many women who do so continue to bear the burden of family responsibilities.

The difficulties that arise as a result of two frequently conflicting sets of demands — those at work and those at home — have often hindered the economic and social advancement of women. To let women attain economic equality, it is necessary that family and other responsibilities be shared by men and women. Futhermore, workers with dependents and workers without dependents should have equal opportunity and equal treatment in the workplace.

Efforts aimed at easing the accommodation of work and family responsibilities — such as job sharing, flextime, parental leave and family responsibility leave — are an effective means of improving the economic and social status of women.

I. The Current Situation

a) Public Service

To date, the major initiatives undertaken by the Government of Newfoundland and Labrador with respect to accommodating the integration of work and family responsibilities have related to its role as the province's largest employer. The government has historically served as a model for private sector employers.

The government's focused efforts with respect to the integration of work and family responsibilities within the public service began in 1985 when it approved 48 recommendations relating to employment equity for women. The implementation of these initiatives is now monitored by an Employment Equity Council, which includes representatives of key interest groups from both inside and outside the public service.

The government's employment equity initiatives have included revising or introducing a number of personnel policies that affect the integration of work and family responsibilities. Maternity benefits have been improved and family responsibility leave and pensions for part-time workers have been introduced. A commitment has been made to achieve pay equity for public servants within a five-year time frame. Efforts are being made to introduce job sharing and flextime, and an on-site child care centre has been established.

Public service employees are entitled to 33 weeks of unpaid maternity leave. As well, the commencement and termination dates of maternity leave are now a matter of negotiation between the employee and the employer, subject to the determination of the commencement date being made as soon as possible after the employee is aware of the pregnancy. The employee's request is not to be unreasonably denied.

Sick leave is now available for all employees, whether or not the illness is associated with pregnancy, during any time prior to the scheduled beginning of maternity leave.

The government will now pay either (i) the employer's share of group health and life insurance premiums for up to 17 weeks of an employee's maternity leave, or (ii) both the employer's and the employee's share of these premiums for employees on maternity leave, recovering the employee's share and any payment in excess of 17 weeks of the employer's share during the six-month period following the employee's return to work.

Periods of maternity leave now accrue as service for seniority purposes, salary increments and severance pay. As well, the government now matches the pension premiums paid by employees to allow the crediting of maternity leave as pensionable service.

Upon receipt of a written request, information regarding training and promotional opportunities is now provided to employees on maternity leave.

Applicable benefits provided to employees on maternity leave are now extended to employees on adoption leave.

Revisions to the Personnel Administration Procedures extend beyond provisions relating to maternity leave.

—Compassionate leave provisions have been replaced with three days a year of leave with pay to attend to family responsibilities.

—Provisions have been made for up to one year of leave without pay to attend to family responsibilities, subject to departmental approval. This period can be extended beyond one year with Treasury Board approval.

In May 1988, the government announced that its part-time employees would be able to participate in a money-purchase pension plan. This provision will cover approximately 5,000 employees.

A new classification system developed for management employees will be reviewed and tested for compliance with the principles of pay equity.

The province has endorsed the goal of achieving equal pay for work of equal value in the public service within a five-year period.

On June 24, 1988, a tentative agreement on implementing pay equity was reached between the Government of Newfoundland and Labrador and the five major unions representing the public service and Crown corporation employees. This agreement is being ratified and incorporated into the respective collective agreements as they are negotiated.

Depending upon individual bargaining situations, some collective agreements contain additional letters of understanding relating to pay equity.

In the area of child care, the government has provided facilities for a parents' co-operative day care centre for public service employees, situated at the government's primary office site. The government also reimburses members of government-appointed boards and commissions who do not qualify for per diem payments for any child care expenses they incur.

Some requests for job sharing and flextime have been accommodated. These arrangements have been made on a pilot basis, however, and they are not yet widespread in the public service.

Reflecting the government's commitment to the extension of employment equity policies to Crown corporations and agencies as well as to institutions that receive significant government funding, the Department of Education, through its Ministerial Advisory Committee on Women's Issues in Education, has published *Employment Equity for School Boards*. This report encourages school boards to develop employment equity policies and provides guidelines for their implementation.

b) Further Child Care and Maternity Leave Initiatives

Measures aimed at assisting all workers, both in the public and private sectors, with the integration of work and family responsibilities include child care initiatives and maternity leave provisions.

The province has implemented the following programs in the area of child care:

—licensing of group day care for children over two;

—day care subsidies for low-income single parents;

—equipment grants for full-time day care centres on a per-child-space basis; and

—early childhood training programs at two publicly funded post-secondary institutions.

At present, the province's *Labour Standards Act* allows for 17 weeks of unpaid maternity leave, provided that the employee has been employed continuously by the same employer for the previous 52 weeks.

II. Future Initiatives

A number of new initiatives are planned to assist with the integration of work and family responsibilities.

The Women's Policy Office, the Department of Education and the Department of Employment and Labour Relations will carry out a joint study to determine the attitudes and employment practices of private-sector employers in the province. The results of this study will be used to plan future public awareness activities.

A seminar for employers and other interested parties, Balancing Work and Family Responsibilities: Employment Issue of the '90s, will be sponsored by the Women's Policy Office in three locations across the province in the fall of 1989.

In order to ensure that proposals for the introduction of new government policies and programs and/or the revision of existing ones are sensitive to the need to balance work and family responsibilities, an appropriate evaluation mechanism will be developed.

A number of initiatives will be taken to ensure that the government, as an employer, is sensitive to the needs of its employees. For example, awareness sessions for managers will be developed and implemented by the Public Service Commission. As well, the provision of maternity leave benefits will be considered.

The *Labour Standards Act*, with its attendant regulations, is the primary vehicle through which the government ensures that employers in the province maintain at least a minimum standard of employment practices. The maternity leave provisions in the *Act* are currently under review.

Changes will be considered that would allow new parents more time and flexibility with regard to the right to unpaid leave from work for childbirth and infant care, without threat to job security.

Developing flexible models of child care will be a priority. The Department of Social Services is currently involved in an extensive review of its policies and procedures with respect to:

—child care services for children under two;
—supervised family day care;
—financial subsidies to parent users;
—direct funding to child care centres; and
—initiatives related to the training and qualification of child care workers.

Strategies related to improving child care services are dependent upon the availability of financial resources. The postponement of the National Child Care Strategy is viewed as a major impediment to the achievement of the province's aims in this area.

It is recognized that developing strategies to integrate work and family responsibilities has implications for the education system.

Students have working parents. Some students have family responsibilities themselves. Furthermore, schools must prepare students for the dual role most of them will assume as adults — as income earners and as caregivers. Educational institutions are also employers, and as such have a role to play in helping their employees integrate work and family responsibilities.

In order to arrive at responses to these issues within the education system, consultations will be held with education authorities and other interested parties.

III. Conclusion

The future initiatives proposed in this strategy will further the government's efforts to meet the needs of workers who are faced with the need to integrate work and family responsibilities.

Perhaps more important, these initiatives will provide the government with much of the information it needs to ensure that future policies, programs and procedures further the goal of easing the integration of work and family responsibilities for all workers in Newfoundland and Labrador.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY PRINCE EDWARD ISLAND

August 1989

The Government of Prince Edward Island is committed to the goal of economic equality for women. Prince Edward Island recognizes the need for successful integration of work and family responsibilities.

The initiatives described in this report are designed to ensure that women, as well as men, enjoy a range of opportunities; that families are supported in their relationships; and that families are encouraged and supported in their roles as caregivers.

I. Workplace

a) Public Service: Collective Agreement

The Government of Prince Edward Island, as the province's largest employer, is cognizant of the role it plays as a model employer for the private sector.

The collective agreement with public service employees, signed in April 1988, provides for:

i) Special Leaves

—four months of leave of absence for an employee, without pay, for birth or adoption of a child;
—one day of leave, with pay, for a male employee on the birth of a child;
—one day of leave, with pay, for an employee on the adoption of a child;
—special leave, with pay, for the death of a family member, including additional leave with pay for travel time if necessary;
—special leave with pay when there is serious illness in the family;
—special leave with pay when there is critical condition requiring the employee's personal attention;
—continued cost-sharing of insurance premiums during periods of leave; and
—permanent employees are guaranteed return after special leave to the same jobs they held when they went on leave.

ii) Deferred Salary Plan

This plan lets employees take one-year leaves of absence with part pay, by spreading four year's salary payments over a five-year period.

iii) Safety and Health

Special consideration is given in the agreement for a pregnant employee whose job is deemed by a doctor to be hazardous to an employee's health, or a pregnant employee who is operating a video display terminal.

iv) Sexual Harassment

Sexual harassment is discrimination and the right of all employees to work in an environment free from sexual harassment is recognized. Sexual harassment is defined, and a grievance process is outlined.

b) Public Service: Special Programs

i) TOTS

TOTS (Take Off The Summer) was introduced to let parents spend the summer months with their school-age children. Employees must have their supervisors' permission. They return to their original position at the end of the summer.

A spinoff effect of the TOTS program is that part-time positions become available for the summer months, which may be filled by hiring students or giving present employees temporary assignments in more challenging areas.

ii) Flex Hours and Job Sharing

Individual departments may negotiate these options with their employees.

c) Pay Equity

In recognition of the need to close that portion of the wage gap which results from under-valuation of jobs predominantly performed by women, Prince Edward Island has enacted the *Pay Equity Act* effective October 1, 1988.

The *Act*, passed with all-party support, requires public sector employers, unions and employee representatives to address the issue of pay inequalities.

It requires employers, in co-operation with their bargaining units and employee representatives, to identify male- and female-dominated jobs, analyze the duties, evaluate the jobs to determine the relative value and (should it be determined that the value of job classes dominated by women are comparable to the job classes dominated by men) negotiate an implementation agreement which pays the men and women equally.

The Pay Equity Bureau has been created under the administration of the Pay Equity Commissioner to facilitate and monitor the legislated process. It is the Commissioner's responsibility to assist the parties, to provide educational and technical support services, to report on the progress of the pay equity process and to receive and handle complaints which may arise during and after the exercise.

Stage 1 of implementation commenced on January 2, 1989. During this stage, it is required that the public sector employer and the appropriate bargaining agents/employee representatives reach an agreement respecting (i) the development or selection of a single gender-neutral job evaluation plan or system in which skill, effort, responsibility and working conditions are considered, and (ii) the identification of all classifications which are 60 per cent male- or female-dominated.

Agreements reached during this stage are due no later than September 30, 1989.

d) Employment Equity

The Women's Division of the Department of Labour has been mandated to develop and propose employment equity legislation to the government. This proposal is to be presented to Executive Council by November 30, 1989.

e) Minimum Wage

As a result of a recommendation of the Employment Standards Advisory Board, Executive Council approved an increase in the minimum hourly rate to $4.25 for persons aged 18 years and older (up from $4) and $3.75 for persons under 18 (up from $3.25) effective October 1, 1988. A further increase came into effect on April 1, 1989. The new rates are $4.50 for persons 18 and older, and $4.00 for persons under age 18.

II. Family Relationships

a) Role of Caregivers

i) Child Care

In 1987, the Government of Prince Edward Island adopted *Guiding Principles for the Development of Child Care Services*. This document outlined five key issues which would determine the nature of government support and development of child care services: quality, affordability, availability, services for children with special needs, and parental involvement.

The Direct Funding Program, introduced in September 1987, provides for maintenance grants to full-day early childhood programs and flat rate grants to half-day early childhood programs, day care homes, school age child care programs, and occasional centres. An infant incentive grant is available to day care homes.

In October 1988, the government introduced a special needs grant, which provides funds to licensed early childhood programs to permit individualized programs for children with special needs.

For fiscal year 1989–1990, the government has allocated $2.2 million for child care services, including grants to centres and subsidies for parents. This amount doubles the government's 1987–1988 allocation of $1.1 million.

The Department of Health and Social Services has conducted a literature review on infant day care in North America. This paper is to provide information to infant day care providers, parents and the Child Care Facility Board, which is the licensing board for child care facilities.

The Department of Health and Social Services is planning to co-sponsor a study of rural child care needs in P.E.I. Other co-sponsors include the Department of Agriculture, the Early Childhood Development Association and the Women's Institute. The women in the fishing industry are also represented on the organizational committee.

Maximum per diem rates have been established for the various types of licensed centres. Allowances have been made for shift workers and those who work extended hours.

Negotiations have been undertaken with Holland College with respect to expanding possibilities for early childhood training, including part-time and extension courses.

Information has been made available to parents, including a *Parent's Guide to Early Childhood Programs*, *A Directory of Licensed Child Care Programs*, and *Guide to Positive Behaviour Management in Child Care Facilities*.

ii) Home Care and Support

The Home Care and Support Program ensures that certain health, social and community support services are made available to individuals and their families. The services may help people to remain in their own homes or to return to their own homes if they have been receiving care in a hospital or other setting.

The services of Home Care and Support are intended to help people help themselves. They are not a replacement for what the family or the community normally does for itself. They are intended to help in a crisis, to relieve family caregivers or to offer additional support.

iii) Family Support Program

The Family Support Program is a financial assistance program designed to help families meet the special needs of their physically or mentally disabled children. It is intended to provide families with goods and services which reduce the financial and emotional stress that may be experienced when raising a child with a disability.

This program is intended to assist in meeting the support needs of children under the age of 18 who have significant mental and physical disabilities. The program helps meet those costs determined to be above the normal costs of child rearing and directly related to the existence of a disability.

b) Family Housing

In July 1988, the P.E.I. Housing Corporation, the province's largest lessor, adopted a new policy and guidelines for procedures on shared accommodations in family housing. The new policy will now allow separate households to share a family housing unit. The shared accommodations policy is completely voluntary and does not discriminate on the basis of sex.

c) Support to Farm and Rural Women

The Department of Agriculture provides ongoing support to the Women's Institute and Women in Support of Agriculture. This funding helps these organizations explore relevant issues — for example, farm safety — and pursue their educational goals. The Women's Institute, which includes all rural women, also receives staff support.

d) Child and Spousal Support

The Maintenance Enforcement Act (March 1988) has given the government broader powers with respect to enforcement of court orders for spousal and child support. Since the introduction of the *Act*, the caseload has tripled and a further increase, as well as of collection of support payments, is projected for 1989.

III. Attitudes: Family Life Education

In September 1988, the Department of Education began a three-year plan to phase in family life education at the elementary, junior high, and senior high school levels.

Various themes are presented at each of the three levels. At all levels, attitudes towards women and girls are dealt with in terms of age-appropriate discussions of gender differences. Some topics covered in the three levels include sex-role stereotyping, sexual double standards, the changing nature of male and female roles, stereotyping in the workplace and the effect on male and female roles, influences on stereotyping, the limiting nature of sex role stereotyping, the importance of choosing roles freely, feelings associated with traditional and non-traditional roles, and sexual exploitation.

Parents are critical to the success of the family life program. Parents are involved at all levels and are required to make a conscious, informed decision about their children's involvement and participation in the program.

The department expects that all grades will be participating in this program by the end of the three-year period.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY NOVA SCOTIA
August 1989

The Government of Nova Scotia accepts the principles relating to work and family responsibilities adopted by the First Ministers' Conference in November 1987.

The seven principles are echoed in two of the strategic priorities set out in the February 1988 Speech from the Throne for building the Nova Scotia of tomorrow:

—to ensure co-ordinated social and economic planning which reflects the changing role of women in society; and
—initiatives in child care.

I. Strategy

Nova Scotia's goals are to:

—expand the vista of opportunities available to women;
—support family relationships and the special needs of caregivers, whether they are caring for children, aging parents or the disabled; and
—encourage the sharing of family responsibilities between fathers and mothers.

II. Areas of Focus

a) Social and Economic Issues

Although the delay in the federal child care funding initiative has, in turn, delayed Nova Scotia's capacity to respond to the need for greatly increased day care spaces, we anticipate renewal of negotiations on this vital topic in the future.

The government will study the marginal situations where the economic gain of both parents working is just enough that the parent who is the secondary earner cannot give up employment but the family is not achieving economic progress, and it will seek remedies to improve the quality of life of these families.

The co-ordinated home care program is a family support program which will provide homemaker services for respite care for up to four hours a week as a substitute for the care and supervision usually provided by the family.

Homemaker care is available to families at risk, that is, families in danger of breakdown because they cannot cope with their child care responsibilities and need help to gain or regain independence.

The infection control policies related to children in child care facilities outside the home will be reviewed and updated.

b) Workplace Issues

The government recognizes the desire of people to live in a humane, dignified and independent manner, reflecting a philosophy that stresses individual initiative, independence and responsibility.

As women play an even greater role in business and industry, efforts must be made to ensure that they are encouraged and prepared to compete in non-traditional areas of employment.

The Department of Advanced Education and Job Training will work in consultation with existing child care agencies to further develop on-campus child care facilities and services at all universities and community colleges.

The implementation of pay equity legislation for civil service employees, highway workers and non-civil-service employees of the Victoria General Hospital began on September 1, 1988. Pay equity provisions will proceed on September 1, 1989, in hospitals, Crown corporations and school boards. Legislation to cover employees of universities and municipalities and in the private sector will be introduced by 1992.

The government has agreed to include provisions in the collective agreements of public service employees with regard to modified work week, part-time employment and job sharing.

The government will consider revisions to the *Labour Standards Code* to ensure more flexibility to meet the child care responsibilities of parents.

The government will consider incentives for companies that provide day care facilities or emergency child care facilities for their employees.

The government will eliminate all forms of discrimination in employment and remuneration.

The government will serve as a leader in improving equality in the workplace.

c) Attitudinal Issues

Elementary and secondary school teachers and administrators will be encouraged to use available opportunities in the education program to make it clear to their students that society expects them to share work and family responsibilities in their adult lives, without discrimination or sex-role stereotyping; this will be the direction of the new life skills program which will be added to the basic curriculum of high school students.

There will also be an opportunity for direct focus on the subject of work and family responsibilities in the new personal development and relationships course at the junior high school level.

The government will encourage employers to consider work in the home as experience that should be taken into account in hiring.

The government will try to improve women's ability to obtain financial support or maintenance for the children of dissolved marriages or relationships.

The government departments responsible for labour market programs and industry development will be directed to implement labour market re-entry programs for persons who have been out of the labour force for more than five years.

The government will encourage community and volunteer groups to conduct lunch and after-school programs for children.

The government will seek to increase the number of women who are self-employed to 24,000 by 1993 from 12,000 today.

It is the government's intention to make all its publications and advertising reflect the theme of shared work and family responsibilities.

d) Method of Measuring Results

The Women's Directorate will be responsible for developing, in co-operation with the departments delivering programs and services, methods for measuring results. The Directorate will report annually on the achievements in each area.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY NEW BRUNSWICK
August 1989

The Government of New Brunswick is committed to the goal of economic equality for women. It is recognized that labour force equality is a key to economic equality for women. Various programs and initiatives have already been undertaken to encourage labour force equality. At their Annual Conference in November 1987, First Ministers directed their Status of Women Ministers to develop a strategy which addresses the changing relationship between work and family life.

New Brunswick endorsed the development of strategies based on the principles which recognize that:

—family and work are central institutions in our society;
—the successful integration of work and family responsibilities benefits society as a whole; and
—workers with family responsibilities should have the same access to career opportunities as workers without family responsibilities.

In keeping with New Brunswick's commitment to improve the status of women and to achieve economic equality for women, it is recognized that work and family responsibilities must be integrated.

Highlights

a) Pay Equity

Financial issues impact on family life. Improving the economic and employment situation of women can positively impact on balancing work and family responsibilities.

Pay equity will be implemented for employees who fall under Part I of the New Brunswick Public Service. A report and recommendations regarding implementation of pay equity was developed by an Interdepartmental Committee established by Premier McKenna and chaired by the Women's Directorate. The *Pay Equity Act* was proclaimed June 22, 1989. A Director has been appointed to implement the *Act*.

b) Child Care

The government is committed to the establishment of an Office of Childhood Services. A Minister of State for Childhood Development has been named. It is anticipated that the new Office will provide a focal point for many initiatives relating to child care. This may include such initiatives as formalization of consultation processes, and co-ordination of policy development and research.

c) Employment Standards Act

For the purpose of the *Employment Standards Act* "close family relationship" means the relationship between persons who are married to one another, between grandparents and their grandchildren and includes a relationship between persons who, though not married to one another and whether or not a blood relationship exists, demonstrates an intention to extend to one another the mutual affection and support normally associated with those relationships first mentioned. The *Act* states that employers in New Brunswick must provide the following leaves.

i) Adoption Leave

Up to 17 weeks is available without pay beginning the day the child enters employee's care and custody. Only one adopting parent can take this leave. The provision came into force April 1, 1989.

ii) Bereavement Leave

Three consecutive days without pay can be taken for the death of wife, husband, child, adopted child, father, mother or guardian. One day without pay can be taken for the death of grandfather, grandmother, brother, sister, brother-in-law, sister-in-law, father-in-law, or mother-in-law. The provision came into force April 1, 1989.

iii) Maternity Leave

Up to 17 weeks are available without pay. Leave can commence not earlier than 11 weeks prior to the expected delivery date. The father can take up to 17 weeks less leave used by the mother, in the event of death of mother or doctor's certificate that mother's serious illness makes her unable to care for the child. The provision came into force April 1, 1989.

iv) Parental Leave

The natural parent of a newborn or unborn child can take up to seven consecutive days without pay, to begin not earlier than 11 weeks before delivery and end no later than 18 weeks after delivery.

An adoptive parent has the same benefits beginning the day the child comes into the employee's care and custody and ending no more than 18 weeks later.

The provision came into force April 1, 1989.

d) Leaves for Government Employees

i) Adoption Leave

The majority of collective agreements provide for unpaid adoption leave varying from one month to 17 weeks. Two agreements provide for paid leave of seven working days, with one agreement providing for seven days to be deducted from sick leave.

ii) Bereavement Leave

Leave with pay is available to all employees. The number of days is dependent on the relationship to employee.

iii) Educational Leave

Requests are subject to approval by the employer. There may be reimbursement for part or all expenses incurred or salary may be continued during leave or, under some agreements, a fixed sum of money may be paid by the employer for training purposes.

iv) Emergency Leave for Care of Dependents

Non-bargaining employees may take three working days per year with two additional days to be deducted from sick leave. Up to five days can be taken for circumstances not directly attributable to the employee.

Bargaining employees have no provision specifically for care of dependents. They would normally use emergency leave or leave for other reasons.

v) Maternity Leave

The amount of leave provided by collective agreement varies from no provision to a maximum of six months unpaid. Most agreements provide for five months unpaid leave with the first two weeks available from accumulated sick leave. The remainder of maternity leave is unpaid, with Unemployment Benefits available for a period of 15 weeks.

vi) Supplementary Benefits Plan

These plans apply to persons taking maternity leave. Two collective agreements provide for a SUB Plan (Supplementary Unemployment Benefits) providing top up from Unemployment Benefits to 75 per cent of salary. Non-bargaining employees who have completed one year of continuous service will be eligible for paid maternity leave allowance with the SUB Plan.

vii) Parental Leave

No provisions are made in collective agreements for parental leave. Such leave would be covered by emergency leave or leave for other reasons.

viii) Paternity Leave

The amount varies from one day with pay to four days without pay. Several agreements contain no provision for paternity leave. Non-bargaining personnel policies provide for one day of leave with pay.

ix) Sick Leave

Monthly accumulation to a maximum of 240 working days of paid leave is provided for. There is provision for the advancement of sick leave should an employee have utilized all accumulated sick leave.

Sick leave banks are available in two bargaining groups. Each employee contributes one-half day from accumulated sick leave and employees who have no sick leave available may apply to the bank for days. Each application must be approved by both employer and union.

x) Vacation

Accumulated monthly, vacation is a minimum of two weeks per year and a maximum of five weeks per year. There is provision for carryover of unused vacation. Scheduling of vacation time is normally subject to operational requirements.

e) Alternative Work Arrangements for Government Employees

i) Job Sharing

Job sharing is available to employees covered by Part I of the *Public Service Act*, subject to approval and the requirements of the position.

ii) Flexible Working Hours

There is no policy. Arrangements are dependent on individual circumstances.

iii) Work at Home

There is no policy.

iv) Work-Sharing

Not the same as job-sharing (a voluntary arrangement which individual employees may request), work-sharing is an involuntary arrangement in which the employer attempts to avoid lay-off by cutting hours of work, usually with the agreement of the union. This is not occurring within government.

v) Part-time Work

Job sharing policy applies to part-time work. Certain benefits are prorated, as is the accumulation of vacation and sick leave.

f) Occupational Integration

New Brunswick has an Affirmative Action/Employment Equity Program for Women. An annual report on progress is tabled in the Legislature.

A number of initiatives have been undertaken to promote the occupational integration of women. These efforts recognize that women are not secondary wage earners and must have access to all occupations. For example, the Department of Education prepared *I Can Be Anything: A Scrapbook of Non-Traditional Work Experiences and Career Options for*

Women, and the Department of Commerce and Technology developed *In the Company of Women*, a film about women entrepreneurs in New Brunswick. A registry of women employed in non-traditional occupations in the Civil Service was prepared by the Women's Directorate and made available to school guidance counsellors and women's groups.

The Women's Directorate continues to promote occupational integration through workshops, publications and seminars.

ACTION, an Employment Equity Newsletter, produced by the Women's Directorate, highlights employment equity achievements of various government departments and includes information on employment of general interest to women.

An Interdepartmental Committee chaired by the Women's Directorate has been established to look at strategies to promote the occupational integration of women.

g) Research

Balancing Work and Family Responsibilities is a study conducted by the Conference Board of Canada. The Government of New Brunswick is a participant. Approximately 2,000 New Brunswick government employees were surveyed. It is expected that the results will assist in the development of further policies and programs.

h) Sex-role Stereotyping

An Interdepartmental Committee on Equality in Government Communications has been established to develop a policy.

IMAGES: A Conference on Sex-role Stereotyping was organized by the Women's Directorate.

A Conference on Work and Family Responsibilities, organized by the Women's Directorate, was held in the spring of 1989. Topics included child care, employee assistance programs, lone-parent families, employment policies and benefits as they impact on the family.

Further publications have been developed by the Women's Directorate to highlight work and family responsibilities. These include:

—*Harmonizing Work and Family Responsibilities: Introducing the Issues*, May 1989;

—a report on the Work and Family Responsibilities Conference, May 1989; and

—an article in *ACTION*: An Employment Equity Newsletter of the New Brunswick Women's Directorate, Spring/Summer 1989.

An interdepartmental committee was established to identify issues and concerns and recommend action to better harmonize work and family responsibilities. The committee, chaired by the Women's Directorate, includes representatives from government departments such as Board of Management and Income Assistance.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY QUEBEC
August 1989

In November 1985, First Ministers approved a document entitled *A Framework for Economic Equality for Canadian Women* to show their commitment to pursuing the objective of economic equality through a co-ordinated intergovernmental approach.

The following year, as the first step toward this goal, First Ministers approved an action plan entitled *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, which outlines the policies and programs aimed at achieving equality in the areas of education and training.

In November 1987, First Ministers undertook the second step by asking Ministers Responsible for the Status of Women to develop a strategy to enable men and women in the labour force to reconcile their work and family responsibilities, keeping in mind the changing relationship between work and family life.

The basic principle of this strategy was the sharing of family and parental responsibilities by men and women, and employment equity for male and female workers regardless of whether or not they have dependent children.

The Government of Quebec shares the concerns of First Ministers in this area, as is evident from its Status of Women three-year directional plan and action plans for 1987–1988 and 1988–1989. This matter is also an important aspect of the government's family policy, the major objectives of which were announced in the National Assembly on December 9, 1987, by the Minister Responsible for Family Issues.

Measures relating to the reconciliation of work and family responsibilities and those aimed at ensuring more equitable sharing of parental responsibilities by men and women appear essential in Quebec, given the high rate of participation in the job market by women.

Currently, more than 70 per cent of Quebec women between the ages of 25 and 44 are in the labour force. The care of young children is no longer a factor preventing women from working, since 56 per cent of the mothers of children under three years of age had jobs in 1987; three quarters of these occupied full-time positions.

Studies have shown that the contribution of women to family income has been steadily increasing and that without their help many families would see their standard of living drop below the poverty line.

In spite of the fact that in most families both parents are in the labour force, the organization of work has not been modified accordingly.

I. Objectives

The consolidation and development of the current system of day care services are central to the reconciliation of work and family responsibilities. The main objectives are diversification of day care services; an increase in the number of day care spaces, whether in the work, school, family or community environment; and improved financial support for parents.

More flexible working hours and the possibility of adjusting or reducing the hours of work are formulae that should be further developed, while ensuring that workers who take advantage of these arrangements receive salaries and benefits that are in proportion to those of full-time workers.

The question of parental leave and maternity leave is also an important aspect of this issue. Certain categories of workers are not currently entitled to maternity leave because the type of work they do is not covered by the *Act Respecting Labour Standards*. Moreover, some workers who do not meet the eligibility criteria for the Unemployment Insurance program do not receive maternity benefits.

Current objectives of the government include providing paid maternity leave for as many workers as possible, and making partially paid parental leave and extended job protection during unpaid parental leave part of the *Act Respecting Labour Standards*.

The Government of Quebec believes that all of these measures should apply to both men and women.

This report describes the progress made during 1987–1988 and 1988–1989, and outlines future projects.

II. Progress Made in 1987–1988 and 1988–1989

a) The Province as an Employer

As an employer, the Government of Quebec intends to encourage employees in the public and parapublic sectors to integrate their family and work responsibilities by (i) recognizing parental rights (ii) promoting employee assistance programs, and (iii) establishing day care services within the work environment.

i) Parental Rights

The parental rights currently in effect in the public and parapublic sectors (the public service, health and social services and education) include the following elements:

—*twenty weeks of paid maternity leave at 93 per cent* of the weekly gross salary (including 15 weeks as a supplement to Unemployment Insurance benefits);

—*specific provisions relating to the pregnancy and nursing period*: special leave in case of complications in the pregnancy or a risk of miscarriage, in the case of a miscarriage prior to 20 weeks before the anticipated date of delivery, for doctor's visits related to the pregnancy, precautionary leave if working conditions involve health risks for the mother or the baby;

—*paternity leave* with pay for a maximum of five working days;

—*adoption leave* of 10 weeks with pay for either the husband or wife;

—*leave without pay and partial leave without pay for a maximum of two years* as an extension of maternity, paternity or adoption leave; and

—*leave to fulfil parental responsibilities* (partial leave without pay) for a maximum of one year to stay with a child (who is sick or handicapped, for example).

ii) Employee Assistance Program

The various government departments offer their employees confidential and free information, reference and assistance programs to help them find solutions to problems (marital, family, legal, professional, health, etc.).

iii) Day Care in the Workplace

The government encourages the establishment of day care services in public and parapublic workplaces by granting subsidies for the creation and operation of such services which are established and managed by the employees in the form of non-profit corporations.

In June 1989, there were some 95 of these day care centres in various departments and public and parapublic agencies (hospitals, community service centres (CLSCs), colleges (CEGEPs), schools and universities).

In addition, some departments and public and parapublic agencies permanently reserve a certain number of spaces in neighbourhood day care centres for the children of their employees, in order to ensure the availability of the spaces.

b) Social and Economic Factors

i) Government Policy Concerning Day Care Services

On November 24, 1988, the Minister Responsible for the Status of Women announced a policy on day care services. This policy statement was the subject of public hearings by a parliamentary committee from February 7 to March 7, 1989.

On May 15, 1989, the Minister tabled Bill 150, *An Act to Amend the Act Respecting Child Day Care*, in the National Assembly; this Bill took into account the relevant recommendations made by the parliamentary committee and the changes that the federal government had made in its strategy, particularly its withdrawal of Bill C-144. Bill 150 was passed on June 22, 1989, and came into force on July 1, 1989.

The Government of Quebec plans to create 60,000 day care spaces within five years; however, because of changes made in the federal government strategy, the number of spaces planned for 1989–1990 had to be reduced to 6,208 from 8,671.

Plans include giving priority to day care in centres managed by parents and day care in the workplace and in schools, as well as regional planning of day care development in co-operation with municipal partners and social services. The new joint formula provides for the financing of non-profit day care centres through a lump sum of $30,000 plus a subsidy equal to 30 per cent of the real income from day care. In addition, new day care centres receive a subsidy equivalent to half the cost of establishing the centre. Parents are eligible for financial assistance, the amount of which is adjusted in accordance with changes in day care fees.

The Government of Quebec is also committed to granting $1 million in the next three years (in addition to the budget outlined in the policy) for the training and development of all day care workers in order to ensure conformity with the required qualifications as outlined in the Regulation Respecting Day Care Centres. Finally, an annual grant of more than $3 million will be used to finance group insurance plans and maternity leave programs (effective January 1, 1990); the former will be subsidized at a rate of 50 per cent of the cost of the plan up to a maximum of three per cent of the total payroll and the latter will be fully subsidized.

With regard to day care services, the total budget of the OSGE for 1989–1990 is more than $132.4 million, an increase of $31 million over the 1988–1989 budget.

In summary, on March 31, 1988, there were a total of 64,742 day care spaces in Quebec, including school day care; it is expected that there will be 69,883 spaces on March 31, 1989.

Finally, in 1988, the provincial deduction for day care fees was increased to $4,000 for children who are seven and under and to $2,000 for children aged eight to 13; from now on, the availability allowance will be separate from the day care deduction.

Therefore, parents can benefit from both measures instead of having to choose between them.

ii) Parental Rights

(1) Parental Leave

In June 1989, the government tabled a draft bill amending the *Act Respecting Labour Standards*, in which parental leave without pay, under terms and conditions to be provided by regulation, is introduced, as well as five days of leave — two of them paid — which can be used at the birth or adoption of a child. The draft bill also proposes that parents be permitted to take five days of leave without pay each year to fulfil their parental responsibilities and, for the same purpose, that they be allowed to refuse overtime except in exceptional circumstances or if their employer informs them 12 hours in advance. The draft bill also proposes that other labour standards be improved, particularly by adding a holiday and by decreasing to five from 10 years the number of years of service required in order for an employee to receive three weeks of vacation.

(2) Maternity or Adoption Leave

An interdepartmental committee has been asked to study the possibility of improving access to maternity leave under the *Act Respecting Labour Standards*, while at the same time ensuring job security for pregnant workers. The possibility of guaranteed child care leave and the question of replacement income during maternity or adoption leave are also being examined.

(3) Precautionary Leave

Since 1981, a pregnant or nursing mother has been entitled to precautionary leave if her work poses a risk to her health or the health of her baby. This measure provides first for reassignment of the worker to a safe position. If the employer cannot offer the employee a change of position, the employee can stop working temporarily and collect benefits representing 90 per cent of her net salary.

Since precautionary leave came into force, there has been rapid growth in the number of women benefiting from the program. In 1981, there were 1,146 recipients, for a total budget of $2.6 million; in 1987, the figure was 11,317 at a cost of $37.8 million. Currently, the Minister responsible for this initiative is engaged in an assessment to determine whether it adequately meets the needs expressed by various parties, such as women's groups.

iii) Economic Support for Families

Since 1985, the amount of financial support provided to Quebec parents by the government has increased considerably. A number of programs or financial support measures have been improved or introduced for the first time.

—Non-taxable birth grants of $500 for the first child, $1,000 for the second child and $4,500 for each subsequent child were introduced in the May 1989 budget.

—In January 1989, non-taxable allowances for young children under the age of six were added to the basic family allowances; these allowances, which replace the availability allowances that were paid annually, represent amounts of $100 per year for the first child, $200 for the second child and $500 for each additional child.

—The exemptions for dependent children were replaced by tax credits, which in 1989 were $446 for the first child and $379 for each additional child; in the case of single-parent families, the credit for the first child is increased by $223.

—Deductions for day care fees were increased in 1989 to $4,000 for children who are seven and under, and to $2,000 for children aged eight to 13.

—The property tax reimbursement program has been improved for all low-income families.

—Since 1988, an income tax reduction has applied to all low- and middle-income families; in 1989, for example, families consisting of a couple and two children between the ages of six and 11 will not have to pay any tax if the family income is under $21,894.

—Finally, family allowances in Quebec were made exempt from any form of taxation in 1988.

Financial assistance granted by the government in relation to children totalled $814 million in 1985; in 1989, it should amount to $1.569 billion — a 93 per cent increase in four years.

iv) Adjustment of Working Time

The concerted working time adjustment program of the Department of Manpower and Income Security, which has a budget of $1.5 million over two years (1987–1988 and 1988–1989) grants subsidies and provides technical assistance to companies that want to adopt reduced or more flexible work schedules. There are now 10 projects in progress.

The government is currently conducting studies on:

—how the absence of a standard, fixing a normal and maximum length for the workday, affects the living conditions of women (Department of Manpower and Income Security); and

—the increase in the number of companies owned and managed by Quebec women; this study outlines, among other things, the difficulties that these women have in reconciling work and family life; it will be released in 1989 (Department of Industry, Trade and Technology).

v) Government Support for Community Agencies for the Family

The government grants subsidies to support the activities of community agencies working to strengthen family

competence and self-help. In 1988–1989, 95 of these agencies were subsidized by the MSSS (Department of Health and Social Services) under the support program for community agencies (total budget of $1,265,750).

vi) Home-care Services for Elderly People

In order to help maintain the autonomy of elderly people in the home, the MSSS provides home-care services; elderly people benefit from 75 per cent of the activities related to this program. In 1988–89, the total budget for these services was $115 million.

vii) Quebec Department of Labour Incentives

In March 1989, the Quebec Department of Labour sent, free of charge, to women's groups and large companies an excerpt taken from the February 1989 issue of the journal *Marché du travail*. The article analyzes the provisions contained in all Quebec collective agreements signed between 1980 and 1987 that promote the reconciliation of family and work responsibilities. This document was accompanied by a letter from the Deputy Minister emphasizing the benefits of including this type of provision in collective agreements.

III. Future Projects

Quebec initiatives aimed at the reconciliation of work and family responsibilities are well underway. Many projects are already being carried out or developed. Some issues will give rise to other projects that will be undertaken in 1989–90. Among these are:

a) The Respite Program in the Context of the Mental Health Policy

The Mental Health Policy, adopted on January 16, 1989, provides for a respite program for families that are caring for a family member who is afflicted by a serious mental illness and do not receive any other form of assistance. This program may take various forms depending on the needs and the resources available. It may, for example, include emergency assistance to deal with unforeseen circumstances: short-term care outside the home or assistance in the home.

b) Financial Assistance for Students

The proposals for changes to student financial assistance (loans and scholarships) tabled on April 20, 1989, by the Minister of Higher Education and Science include several provisions of particular interest to parents who are students.

(i) Applicant's Contribution

The minimum contribution calculated for the summer period will no longer be required from students with dependent children of pre-school or school age. This provision applies both to students who are single parents and to those who have spouses.

In addition, resources from the birth grant program and the program of allowances for young children will not be included when calculating loans and bursaries.

(ii) Eligible Expenses

The main changes in this area relate to day care fees, expenses for children and an allowance for vision care.

The allowable expenses for day care fees will be raised to $10 per day per child, that is, $50 a week, with no family maximum.

Currently, these eligible expenses amount to $64 per week for a pre-school child and $21 for a school-age child, with a maximum of $89 per family. Families with two or more children and those with at least one school-age child will thus be better compensated for day care fees.

Moreover, the eligible expenses for children will be increased. Currently set at $1,365 for a pre-school child, this amount will be increased to $2,230 for the first child and $1,895 for any other children.

Finally, the program will reimburse eligible students for the cost of purchasing glasses or contact lenses up to a maximum of $175 every two years, per student and per child of the student.

(iii) Part-time Students

Currently, part-time students are not covered by the loan and scholarship program. It is proposed that a scholarship be offered to part-time university students who are registered in two or three courses per session. The amount of assistance will be adjusted in terms of the income of the student and that of his or her parents or spouse. The allowance will cover tuition fees, transportation and day-care fees and will be limited to five sessions.

c) Programs in the Area of Income Security Reform

Reform of the income security policy, finalized in January 1989 and coming into force over a 12-month period beginning August 1, 1989, includes the two elements described below.

(i) The Parental Wage Assistance program (PWA)

This new program is intended solely for low-income workers with dependent children. The exclusion of people without children from the PWA program is based on the fact that the salary earned in the labour market does not take into account the size of the family (presence of a child) while income security programs do. Consequently, low-income workers with children are penalized in comparison with social assistance recipients who have dependent children. The PWA program is aimed at correcting this inequity.

The assistance, paid on a monthly basis, partially covers the cost of day care. This program came into effect in 1988 on a temporary basis before reform of the income security policy was implemented, because it was replacing the work income supplement, which applied to low-income workers. In 1988, 16,942 applications for financial assistance were deemed eligible; 46.3 per cent of these eligible applicants were single mothers.

(ii) Accommodation Allowance for Families Receiving Social Assistance or PWA

In order to meet the accommodation requirements of families with dependent children, an allowance will be paid equal to 75 per cent of the excess cost of accommodations in relation to the average rent paid by families receiving social assistance, up to a maximum rent ceiling. This allowance may reach $52 a month and should benefit 45,400 families receiving social assistance and 6,000 families receiving PWA (low-income workers). It is estimated that 70 per cent of these are single parent families.

d) Other Action Planned

Meetings will continue with social partners, including unions and employer associations, to discuss the adjustment of work schedules, part-time work and parental leave.

We will undertake an examination of the policies to promote better reconciliation of work and family life as part of the preparations for the next collective agreement negotiations in the health and social services system.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY ONTARIO
August 1989

In 1987 the Government of Ontario, along with all other Canadian jurisdictions, adopted the paper entitled *Work and Family Responsibilities*. This paper recognized that most families are now headed either by two earners or by single parents and that government policies and programs, as well as practices in the broader public and private sectors, must recognize that most workers also have family responsibilities.

Family responsibilities include the care of children, family members with disabilities, elderly parents or a sick spouse. In some families, these responsibilities are carried by one adult member of the family who remains at home, out of the paid labour force, sometimes by choice but often due to the lack of economically viable alternatives. The government has committed itself to developing a strategy that will provide families with additional options so they can make individual choices about both their participation in the labour force and the care of their families.

Ontario has recognized that a strategy to promote the harmonious integration of work and family responsibilities for both men and women is necessary if this province is to be successful in other areas of priority, including:

—maintaining and improving its international competitive position by ensuring that all men and women, with and without family responsibilities, have access to training and employment opportunities;
—developing a labour market strategy that reflects changing demographic trends; and
—increasing independent living opportunities for seniors and disabled persons.

As the first step in developing the strategy, an interministerial committee, chaired by the Ontario Women's Directorate, was established to ensure that the principles adopted by First Ministers could be integrated into all relevant policies and programs. The committee's first priority was to establish its goals.

I. Goals

In order to enhance the ability of individuals with family responsibilities to participate in the labour force and to enhance the ability of workers to care for their families, the Government of Ontario will endeavour to create a climate in both the public and private sectors in which the integration of work and family responsibilities is seen as beneficial to employers and employees alike. Specifically, Ontario will promote the following:

—improved access to high-quality government and community-based services by workers with family responsibilities;
—the economic viability of alternative work arrangements for workers;
—the attractiveness of caregiving occupations;
—more community-based supports (whether financed by employers, the government or other sources) for working families;
—special initiatives for single-parent families to offer them the same opportunities as two-parent families;
—a climate in which the integration of work and family responsibilities is seen as beneficial both to employers and employees; and
—an environment in which men and women may share family responsibilities.

II. Areas of Focus

To pursue these goals, the government will focus its efforts in the following areas:

—developing workplace strategies, including terms and conditions of employment, within the Ontario Public Service which will better enable workers with family responsibilities to reconcile their employment and family responsibilities, thereby enhancing organizational effectiveness;
—developing policies and programs that reflect the needs of two-income families and sole-support families;
—conducting such research as necessary into the employment of workers with family responsibilities, so as to provide employee organizations and employers with objective information on which to base sound policies and measures, with special emphasis on the cost effectiveness of work and family initiatives in the workplace; and
—promoting public understanding of work and family issues, including the provision of objective information to workers, employee organizations and employers.

III. A Summary of Current Areas of Activity

a) The Ontario Government as Model Employer

The Human Resources Secretariat is ensuring that senior executives within the Ontario Public Service are made aware that the seven principles on work and family adopted at the 1987 First Ministers' Conference are now to be considered a normal part of human resources management.

The Human Resources Secretariat is reviewing selected Ontario Public Service policies and practices related to work and family, for their potential to improve organizational effectiveness. These include items covered by the *Public Service Act*, the Manual of Administration and the Crown Employees Collective Agreement relating to alternative work arrangements and benefits. Ministry and central agency initiatives which support work and family are also being reviewed as part of the Strategies for Renewal Action Plans for 1989–90.

The Human Resources Secretariat recognizes the need to ensure that public servants at all levels have equal knowledge of, and equal access to, practices currently allowed by legislation and regulations that support the integration of work and family. Therefore, corporate support for this issue is being effectively communicated to all executives, managers and staff. Work and family issues will also be integrated into the corporate Ontario Public Service Education Services Program.

The Human Resources Secretariat has formal provisions for part-time and flextime work arrangements at management discretion, as well as other informal options. The Ministry of Consumer and Commercial Relations, for example, is actively promoting flexible hours of work through innovative shifts and recruiting practices. The Ministry of Culture and Communications has developed a pilot job-sharing project.

Counselling for family members and attention to family needs is provided to employees involved in the relocation of ministries to Northern Ontario.

At the Ministry of Agriculture and Food, considerable emphasis is being placed on assisting families that may have to relocate as part of the Guelph Development Project. The Ministry of Consumer and Commercial Relations' Office of the Registrar General, which is scheduled to move to Thunder Bay in 1990, is being designed as a model organization.

The government has employer-supported workplace day-care at 11 sites and a commitment to establish four more centres in northern locations. Provisions for maternity and adoption leave exist. The Ministry of Government Services provides counselling to help employees find child care.

The Ontario Public Service provides senior-level staff to community fund-raising drives each year.

The Ministry of Government Services administers an employee counselling service which helps provincial public servants throughout Ontario balance their work and family responsibilities by providing counselling and referral on child care. The Ministry also takes part in a joint union-management employee assistance program.

In developing its priorities for the collective bargaining process, the Human Resources Secretariat is giving weight to the principle of harmonizing work and family responsibilities.

b) Public Education and Research

The Ontario Women's Directorate has produced a bibliography of books, papers and articles that addresses issues related to work and family responsibilities, and it is developing a handbook to increase employer awareness of these issues. The handbook will suggest measures that can be undertaken in the workplace to help workers meet their employment and family responsibilities.

A research report identifying work and family measures that promote economic equality for women and the economic viability of alternative work arrangements is also being compiled by the Women's Directorate.

A report on women in caregiving occupations, based on consultations with caregivers around the province, has been completed by the Women's Directorate.

The Ministry of Community and Social Services co-sponsored a conference on work and family responsibilities with the Ryerson Polytechnical Institute. The Women's Directorate assisted with the conference. Out of that conference developed the idea of establishing a central source for resources on work and family issues. A section on work and family issues is being set up in the resource centre of the Women's Directorate.

The Women's Directorate is undertaking demonstration projects to provide case studies of exemplary work and family programs within the private sector and to act as catalysts to encourage other employers.

A questionnaire developed by the Interministerial Committee on Work and Family Responsibilities has been offered to ministries to help them assess new and existing policies and programs.

The Women's Directorate is co-sponsoring a research project with the Conference Board of Canada to determine the nature and extent of employment practices that impede or enhance the harmonization of work and family responsibilities.

The Ministry of Municipal Affairs is developing a province-wide data base on municipal employment equity.

c) Leave Provisions

Leave provisions in the *Employment Standards Act* are currently under review in order to assist workers to fulfil family responsibilities and harmonize leave provisions with extended unemployment benefits.

d) Child Care

The Ministry of Skills Development offers special support allowances to help workers with family responsibilities meet training-related expenses.

The Ministry of Community and Social Services encourages accessible, affordable, quality child care through subsidies and operating grants and resources to support programs.

The Ministry of Health supports three hospital-based child care centres.

Three pilot child care centres will be developed in new non-profit housing in a joint project of the Ministry of Community and Social Services and the Ministry of Housing.

The Ministry of Housing and the Ministry of Skills Development are co-operating on a project in which five pilot, adult basic literacy programs are being made available to tenants in social housing communities to assist in removing employment barriers. The programs will include a child care component.

All new elementary schools are now required to make provisions for on-site child care centres. The Ministry of Education encourages all school boards to increase the use of available school space for child care.

The Ministry of Citizenship often provides child care at weekend programs and conferences.

The Ministry of Labour covers the child care costs of workers participating in its Employment Adjustment Program.

e) Community Services

The Ministry of Community and Social Services offers a wide array of services that assist workers with family responsibilities. These include the Homemakers and Integrated Homemakers Programs, which help disabled or elderly people live in their own homes; attendant care services, which provide personal care and homemaking services to physically disabled people; community-based support services for developmentally handicapped persons living in the community; adult protective services offering counselling, advocacy and assistance with life skills development for adults of limited ability to function; and programs to assist disabled children.

The Ministry of Health offers respite care for caregivers and a wide variety of community mental health services.

f) Accessible Hours of Business

The Ministry of Skills Development reports that many training programs are offered at flexible hours.

The Ministry of Industry, Trade and Technology and the Ministry of Citizenship offer their seminars in the evening or on weekends.

The Ministry of Education reports that courses leading to qualification as a school principal are now offered throughout the year to accommodate workers with family responsibilities.

The Office of the Worker Advisor and the Employment Adjustment Branch, both in the Ministry of Labour, are sensitive to hours when services are offered.

The Ministry of Agriculture and Food schedules many meetings and retraining and information sessions for evenings and weekends.

The Ministry of Health, through the introduction of Women's Health Clinics and Community Health Centres, is able to improve access to health services for working families through extended hours. In addition, through new mandatory guidelines, the Ministry requires that all public health programs be accessible to potential program recipients, for example working parents and working caregivers.

g) Occupational Integration

The Ontario Women's Directorate co-ordinates a wide variety of programs to promote occupational integration. These and programs offered by other ministries are detailed in the progress reports on the *Framework for Training* paper tabled at the 1987 First Ministers' Conference.

h) Pay Equity

The Government of Ontario has introduced pay equity legislation for both the public and private sectors, which will help improve women's employment and economic situation.

i) Employee Assistance Programs

The Employment Adjustment Branch of the Ministry of Labour offers counselling to all family members when job loss is experienced.

Personal and vocationally related counselling is available under the FUTURES program of the Ministry of Skills Development.

j) Alternative Work Arrangements

The Ministry of Municipal Affairs assists municipalities in the development and implementation of employment equity plans. Among the initiatives which have been implemented are:

—permanent part-time work;
—benefits for part-time workers;
—extended maternity leave; and
—flexible work hours.

k) Family Housing

The Ministry of Housing has amended its point-rating system for applicants for rent-geared-to-income housing. New deductions for employment and child care have been created to allow working households to compete more fairly in the priority-rating system.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY MANITOBA

August 1989

The Government of Manitoba recognizes the significant challenge facing governments today in meeting the needs of evolving family structures. Changing economic and demographic conditions are putting new pressures and new demands upon the Canadian family.

Manitoba wants to ensure that government programs are relevant to the various forms of today's families — whether they be the traditional nuclear family, single- or dual-income households, single-parent families or "sandwich" families that include both small children and aging parents. As well, there is a recognition that economic shifts, such as developments within the farm economy, may make special supports necessary for families during periods of crisis or change.

In most Manitoba households, as in the rest of Canada, women work outside the home. But, despite some change in attitudes, primary responsibility for the family usually remains with women. As increased numbers of Manitoba women enter the labour force, special measures are desirable to respond to the needs of these women and their families.

Labour force participation by women between the ages of 25 and 45 was over 75 per cent in Manitoba in 1987. These years of high participation in the labour force are also years of heavy family responsibility.

While work life is organized in a linear manner — with progress measured in terms of career ladders, promotion and seniority — family life needs, responsibilities and rewards are cyclical: family responsibilities tend to be concentrated at particular stages in the life cycle. For example, in 1987, 30 per cent of the province's adult population was supporting 80 per cent of the province's children.

In addition to a concentration of demands, social and demographic changes have also resulted in longer periods of dependency or semi-dependency at the beginning (childhood) and end (seniors) of the life cycle. Once part of a full-time homemaker's working day, these expanding family responsibilities are increasingly undertaken outside the "normal working day" by full-time members of the paid work force. The fact that two-thirds of families with children under 18 are now headed by dual earners or a working single parent is a clear indication of changes.

These changes, in conjunction with the richness and variety of family structures which have evolved, require flexible programming to support individuals and their families in balancing work and family responsibilities.

I. A Strategy for Manitoba

a) Women's Initiative

Recognizing the changing, emerging needs of families and the variety of programs involved in responding to those needs, the government implemented a three-phase policy development strategy identified as the Women's Initiative.

The major components of this strategy are community consultation, departmental-interdepartmental review and implementation. The primary goal is to bridge the gap between program users and policy makers through direct community dialogue on major policy issues.

In the fall of 1988, the Women's Initiative began a province-wide consultation to review programs that serve women, to identify gaps and to recommend improved methods of delivery.

Concurrent with the community consultations, an interdepartmental committee was struck to undertake an internal review of the 39 programs and initiatives impacting on women. Delivered by 14 different departments, many of these programs were not integrated into an overall strategy for women.

The Women's Initiative had a special focus on economic development, supports for women and services to battered women and their children.

Based on the premise that the women of Manitoba were the experts on these issues, the consultation committee made a determined effort to hear from the widest range of women possible. Over five months, it held 60 meetings in 24 communities, involving over 750 participants throughout the province. In most communities, parallel meetings were held with those who provide the services and those who use services to foster an atmosphere of sharing information and ideas. The use of small group discussions and informal workshop settings encouraged the involvement of all participants.

This participatory process gave Manitoba women a direct voice in addressing how their changing needs and circumstances could best be served by current programs and future initiatives.

Midway through the consultation process, a preliminary report was submitted which allowed an immediate response from the government on a number of pressing issues, including an increase in the per diem payments to four shelters in rural Manitoba.

On March 8, 1989, International Women's Day, the consulting committee submitted its final report, with 94 recommendations involving 14 different departments. This comprehensive report constitutes the basis for developing a blueprint for co-ordinating the delivery of women's programs and services in the province.

Upon receipt of the final report, the government announced an Action Team on the Women's Initiative. Chaired by the Director of the Women's Directorate, this committee is setting priorities for recommendations, establishing time frames for implementation, monitoring results and providing regular updates to ministers.

The recommendations — from stronger measures for dealing with wife abuse to greater flexibility in child care and social assistance programs — reflect the voice and concerns of Manitoba's women.

The combination of consulting committees, interdepartmental review and implementation teams pulls all the key actors together on targeted issues, to bridge the gap between program consumers and policy makers.

b) Day Care Task Force

Concurrent with the Women's Initiative, a Day Care Task Force carried out province-wide consultations resulting in a comprehensive report with 204 recommendations for program improvements and future developments.

c) The Government's Response

These two above-mentioned major policy thrusts are evidence of the government's commitment to supporting women, children and families in the context of changing economic and labour market conditions. The government's rapid response to the two reports is indicative of the growing awareness of the link between economic and social development and its importance, especially for women.

The following initiatives are illustrative of the government's response to the Women's Initiative and the Day Care Task Force.

—Single parents in financial need will have immediate access to the Manitoba Social Allowance program. They will no longer be required to depend upon municipal social assistance during the first 90 days of separation or desertion. The uniform provincial program will ensure equity and enhance access. The policy is to be implemented on January 1, 1990.

—Expansion of the day-care budget will increase spaces for child care, increase training for child care workers and permit introduction of a number of new initiatives. Funds are available to assist in the establishment of worksite day-care and to encourage innovative child care arrangements in rural Manitoba.

—Women have been designated as a special target group for the small business loans guarantee program, which will provide start-up loans of up to $10,000.

—Funds have been committed to open a new women's resource centre for the French-speaking community and to increase funding to three existing women's resource centres.

—A three-phase Spouse Abuse Tracking system will follow spouse abuse cases through police, court and correctional services.

—Abused women and their families will receive more support, with a 47 per cent increase in provincial government funding to shelters for abused women.

—Separate grant funding is being provided for support programs to enable shelters to undertake long-term planning.

Manitoba's overall strategy for supporting a positive balance of work and family life consists of a review and enhancement of general and targeted family support services.

General health, education and social programs are designed to benefit all families. In view of the changing relationship between work and family life, assessments of existing programs are under way. A Health Advisory Network will work towards increasing the responsiveness of the health system to family and community needs.

Targeted programs are designed to provide additional support at stages of heavy responsibility in the life cycle or during stressful circumstances such as separation and unemployment, when families have special needs.

Life cycle targeting includes programs like day-care, the Child Related Income Supplement Program and the Shelter Allowance Program for Family Renters. These programs are designed to assist families in the child rearing stage of the life cycle. In the last two years, funding for day care was increased by 46 per cent and a policy that provides for greater flexibility in child care income subsidies was introduced.

At the other end of the life cycle, programs have been specifically targeted to seniors, to help them live independently and to help families that are called upon to provide additional support during the aging process. To facilitate and co-ordinate policy and program development, a Seniors' Minister was appointed in 1988 and a Seniors' Directorate has been established. This Directorate includes outreach staff located in two rural communities as well as policy staff in the head office.

Programs that contribute to independent living include continuing care, 55+ (an income supplement program) and innovative housing projects.

Finally, there is the recognition that, at various points, families confront crises in which additional supports are essential in order that members can re-establish a stable and secure living arrangement. Additional support in crisis periods promotes an early return to independence and self-sufficiency and prevents the high human and economic costs of long-term disruptions of the family.

Other initiatives that illustrate the Manitoba government's commitment to assisting families include:

—a major restructuring undertaken in 1989 to establish a new Department of Family Services, to increase the profile of services and to highlight the focus on family;

—expansion over the past two years of the Single Parent Job Access Program, which provides single parents on social assistance with access to skills and training that enhance their employability;

—an agreement between the Government of Manitoba and foster parents that provides foster parents with significant fee increases over the next three years, among the highest support rates in Canada;

—continued support to families in the difficult process of separation and divorce through the Maintenance Enforcement Program, Family Conciliation and the Unified Family Court. The Unified Family Court system will be extended across the province;

—personal income tax cuts announced in this year's provincial budget, with families as the major beneficiaries. Personal tax reduction measures, including an increase to $250 from $50 in the deduction for each dependant child, will be implemented in 1989. In total, it is projected that 8,000 Manitobans will be removed from the tax rolls;

—an external review of Manitoba's civil service classification system in 1989. The purpose is to improve equal employment opportunities within the civil service and to determine whether the current classification structure discriminates against women and other groups; and

—employment policies and reviews to provide greater flexibility and to create a better fit between the linear requirements of work and the cyclical responsibilities of life.

II. Conclusion

In approaching the question of balancing work and family life, the Government of Manitoba is committed to a dynamic strategy that can address the changing needs and responsibilities of family life. The rich and varied family structures of our modern world require flexibility and sensitivity in government programming.

The participatory policy development process and the life cycle program model, outlined above, combine to form a strategy for bringing community, government and professionals together to develop a better balance of work and family responsibilities.

Manitoba welcomes the opportunity to participate in an exercise of intergovernmental co-operation which addresses this significant issue of concern to women's economic equality.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY SASKATCHEWAN
August 1989

Saskatchewan is committed to supporting families and acknowledges the need for an environment which supports and encourages a successful balance between work and family responsibilities.

At the Annual Premiers' Conference in 1988, Saskatchewan agreed to hold a national conference sponsored by the provinces to promote dialogue on family policy. The Symposium About Families took place in Regina on July 11–14, 1989, with some 750 participants representing families, government and non-government organizations and cultural and religious groups from across Canada. A broad spectrum of issues was discussed, including health, law, education, work and family life, communications, parenting and vulnerable families.

As a result of the symposium, the Premier of Saskatchewan suggested at this year's Annual Premiers' Conference that each province designate a minister responsible for family matters and that provincial family foundations be established to develop policy and co-ordinate issues on a government-wide basis. Saskatchewan is currently developing the mandate for a family foundation.

Saskatchewan has established an Interdepartmental Deputy Ministers' Steering Committee, supported by a working committee, to establish a policy document and principles to guide the province's involvement with families.

In Saskatchewan, as across the country, families are changing. Women have entered the work force in unprecedented numbers; new family structures exist, such as single-parent families, and elderly parents living with their children; and the number of two-income families has risen dramatically. The recognition of the diversity of families and their frequent need to balance work, family and community responsibilities provides the framework for the following strategy.

Strategy

Saskatchewan's strategy to address the changing relationship between work and family responsibilities will consist of two parts.

Part 1 will maintain initiatives that address the economic, social and emotional needs of families and that have a positive impact in the workplace.

Part 2 calls for augmenting existing programs and policies that acknowledge and support work and family responsibilities.

Following is an outline of programs and initiatives related to work and family responsibilities.

I. Social and Economic Issues

a) Child Care Services

A *Child Care Act* was passed in August 1989. It allows greater flexibility in developing services to meet unique needs and to provide opportunities for innovative services. Saskatchewan plans to develop a child care strategy which will include increases in the number of child care spaces, with priority for infant, rural and school-age care; improved quality of care through enhanced licensing standards; initiatives to meet special child care needs such as those of infant children of teen parents, and extended hours of care. Saskatchewan will continue to acknowledge the role of employer-supported child care.

Child care services have been provided in Regina and Saskatoon for participants in the Saskatchewan Skills Development Program (SSDP), which provides skill training to social assistance recipients. Social Services also provides for the non-subsidized cost of child care expenses for social assistance recipients who are employed or undergoing employment training.

b) Parental Leave Options

The *Labour Standards Act* sets out minimum conditions of employment which include leave for maternity (18 weeks), paternity (6 weeks) and adoption (6 weeks). To be eligible for these unpaid leaves, employees must have 12 months of employment with the same employer. Re-employment in the same or comparable position is guaranteed, along with salary, benefits and seniority. A bill introducing the *Employment Benefits Act* is being proposed, and it includes extension of parental leave to 26 weeks.

Within the public service, the following leave provisions will continue:

—maternity (12 months), paternity (6 months), and adoption (6 months) leaves, for employees who have worked nine months, with a guarantee of reinstatement in the same or comparable position;
—flexible work hours or reduced hours for extended maternity leave for management and professional classification levels, without loss of the employee's permanent position;
—pressing necessity leave, which allows (upon approval) a maximum of five days to be charged against sick leave for emergency or critical illness in the family; and
—career leave options available for "family" reasons.

c) Family Support Services

Community services provide day services or temporary accommodation and supervision to help families care for family members who are elderly or disabled. The Home Care Program also provides assistance with household and personal care tasks so clients can remain in their own homes.

The Saskatchewan Pension Plan, introduced in 1986, will continue to respond to the needs of homemakers, part-time and small business employees and self-employed people by providing them an opportunity to build future security. This plan is the first of its kind in Canada. For low-income earners, the government will continue to provide contributions of up to $300 per year leading to guaranteed minimum pensions.

d) Business Opportunities

The Department of Economic Development and Tourism, as part of its mandate to encourage entrepreneurship throughout Saskatchewan, is actively identifying opportunities for businesses that can be operated from the home. One major advantage of a home-based/farm-based business is that the operator may be able to adjust working hours to mesh with family needs.

II. Workplace Issues

a) Employment Fairness (Equity)

Voluntary employment fairness programs affecting all employees of the Saskatchewan Public Service have been approved by the Saskatchewan Human Rights Commission. Efforts are made to address barriers which restrict women from entering non-traditional areas of employment such as the trades and technical fields, as well as management.

b) Employment

Bill 73, *The Employment Benefits Act*, includes the following proposals to assist employees with family responsibilities:

—extension of parental leave to 26 weeks for natural and adoptive parents;
—entitlement to prorated fringe benefits for part-time workers;
—entitlement to public holiday pay for all non-salaried workers at the rate of 3.5 per cent of wages; and
—continuation of a requirement that employers provide retail employees who work more than 20 hours per week, in establishments with 10 or more employees, two consecutive days off in seven, with one of these days a Saturday or Sunday wherever possible.

Within the Public Service a number of programs support work and family responsibilities:

—effective September 1, 1988, the government introduced a Deferred Salary Leave Plan designed to help employees self-fund leaves of absence;
—the Employee Assistance Program provides counselling on family and work-related issues;
—job-sharing options are available for men and women;
—management and employees may agree to adjust employees' hours of work around core working hours;
—through arrangements for modified hours of work, employees have the opportunity to take a day off, which could be used to accommodate family responsibilities;
—education leave is available for developmental activities, with various levels of financial support balancing employee-employer and family needs;
—relocation policies provide financial assistance for relocation, including maintenance of the original domicile to allow dependents to complete school; and
—a leave of absence to accompany a spouse who has been transferred is also available.

c) Education/Training and Development Issues

The Learning and Leadership: Women's Participation in Education Conference addressed work and family responsibility issues related to the equitable participation of female students and employers within the province's education system. These issues include child care services, flexible program scheduling and employment options, alternate program delivery methods, and the recognition of differing career paths in assessing employment qualifications and admission requirements.

Individual post-secondary institutions have implemented practices that recognize the need to accommodate family, employment and training activities. They include decentralized program delivery, distance education, part-time programming, learning centres, competency-based education and child care services.

Alternate employment options such as part-time work and job sharing are available in elementary, secondary and post-secondary sectors.

III. Attitudes

A number of initiatives in Saskatchewan are directed at promoting an environment which supports work and family responsibilities:

—Everyone Wins, a health promotion program, addresses issues related to healthy lifestyles, such as dealing effectively with stress and balancing work and family responsibilities;
—Saskatchewan Education has established a K–12 Curriculum Advisory Committee on Gender Equity to develop a sex equity policy and guidelines for the development and evaluation of curriculum and instructional materials used in kindergardens and elementary and secondary schools; and

—Saskatchewan Education will ensure that gender equity is an integral part of education curriculum development and delivery of student development services from kindergarden to grade 12. This could include raising awareness of the increased participation of women in the labour force, the need for young men and women to consider all career options, and the value of equitable sharing by males and females of work, family and community responsibilities.

In summary, the Government of Saskatchewan will address these initiatives and continue to develop this strategy as part of its commitment to support Saskatchewan families.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY ALBERTA
August 1989

At their November 1987 Annual Conference, First Ministers endorsed a paper entitled *Work and Family Responsibilities* as part of their continuing commitment to the goal of economic equality for women. *Work and Family Responsibilities* recognizes the need to create an environment that supports and encourages the integration of these duties. It committed each jurisdiction to develop strategies, according to its own priorities, resources and unique circumstances, to help workers meet their family and employment responsibilities.

In endorsing the paper and the principles on which it is based, Alberta recognizes that individuals should have the opportunity to make choices and decisions about their lives and believes that government policies should foster a social, economic and cultural environment in which Albertans can participate fully in society.

In Alberta, as in other parts of Canada, significant changes are occurring such that traditional views of our institutions, approaches and values in many instances no longer apply. A number of these economic and social transitions were identified in an Alberta government paper called *Caring and Responsibility: A Statement of Social Policy for Alberta*. This paper pointed out the need to set clear directions for the future.

Many women today continue to choose full-time homemaking as their life work. Nevertheless, among the greatest changes in our society in recent years is the increased labour force participation of women because of economic necessity to support their families, a commitment to apply their skills and talents to the economic growth of the province or a combination of the two. As a result, the roles of men and women, in the workplace and family, are evolving. An ever-increasing number of workers in our society have family responsibilities in addition to those related to employment. Their efforts to balance these two roles have implications for both the workplace and the family.

I. Strategies

The Government of Alberta recognizes the family as the basic unit of society and is committed to developing policies and programs that will strengthen and support families in the province. As well, it is understood that today's workplace must be concerned with productivity and efficiency in an increasingly competitive international environment. Governments must show leadership, therefore, in facilitating relationships between the workplace and family so members of our society can have career and family options and meet their responsibilities as family members and workers.

Governments can assist in the achievement of these goals, in partnership with business, labour and the voluntary sector, through a number of mechanisms including:

—the provision of support services such as child care, career planning and home care;

—the encouragement of attitudinal changes that recognize changes in the family and workplace and the roles of workers and employers;

—the protection of workers and the regulation of the workplace through employment standards, health and safety regulations and human rights legislation; and

—the provision of educative and skill development opportunities that help employers, workers, career counsellors, young people and members of the public understand and address work and family issues.

a) Protection of Workers

i) Employment

In Alberta, the statutory rights and responsibilities of employers and employees are set out in the *Employment Standards Code* and the *Labour Relations Code*. In recognition of the particular role of women in birth and the care of newborn children, there are provisions for maternity leaves of up to 18 weeks. Maternity leave extensions of up to three weeks are possible after delivery when medical complications arise for either the mother or the child. New parental benefits have been introduced which allow either parent of an adopted child to take leave of up to eight weeks following the adoption.

The *Employment Standards Code* also prohibits the termination of employees who have commenced maternity leave or are entitled to have commenced adoption leave. It requires their reinstatement to their previous positions, or to positions of a comparable nature, following the leave.

Under the *Individual's Rights Protection Act*, discrimination in employment is prohibited on the basis of several characteristics including marital status. In addition, protection against employment termination for women who are pregnant is provided for under this *Act*.

ii) Information Programs

Alberta Labour provides regular workshops and seminars, specific industry-based functions and other activities aimed at employees throughout the province. The purpose of these activities is to inform employees of the provisions of the *Employment Standards Code*, the role and purpose of the Employment Standards Branch and their functions with respect to employer-employee relationships.

As well, a variety of public education activities, including seminars, workshops, publications and news releases, are intended to provide information on the provisions of the *Individual's Rights Protection Act*, human rights principles and the functions of the Alberta Human Rights Commission.

b) Skill Development

i) Alberta Career Development and Employment

Alberta Career Development and Employment has undertaken several new initiatives that recognize the expanding roles of women in the workplace and the need for better management of work and home responsibilities by all workers with families. Through the Women's Career Resources Program, the department provides assistance to career practitioners who offer training and counselling to women. The information, resources, workshops and other activities provided by Women's Career Resources include components that focus on managing multiple roles and balancing work and personal-family life.

A number of departmental publications have been produced to provide information and advice on meshing the responsibilities of home and work. These include a booklet published in several languages for immigrants, entitled *A Newcomer's Guide to Families in Alberta*, and a booklet for women who are re-entering the workforce, called *Directions: A Woman's Guide for Returning to Work*. A kit designed to encourage all members of dual-career families to participate in home responsibilities is currently under development.

A series of public workshops entitled *Opening Doors to the Trades and Technologies* is now being offered by the department. The workshops are designed to affect the attitudes of employers and career advisors towards women workers and to introduce women to opportunities in non-traditional occupations. The department has also developed a workshop entitled Career Development and Women, the intent of which is to increase awareness of women's issues in the workplace. In addition, a videotape entitled *Women and Employment* has recently been produced for use in workshops as a discussion tool.

ii) Training

In recognition that some women need opportunities for part-time training or employment, consideration is being given to the provision of training allowances for part-time, post-secondary institutional training and for supporting part-time, employer-based training programs.

iii) Education for the Future

In order to prepare young people for our future society, school programs in Alberta encourage a positive attitude towards work in the home and the care of children, and emphasize that these should be shared responsibilities among all members of the family. Young people, both girls and boys, are encouraged to take a shared and responsible approach to parenting and care of the home through the Compulsory Elementary Health Program, the Junior High School Health and Personal Life Skills curriculum, the Senior High Career and Life Management course, and several complementary courses presently in home economics and proposed for the revised Practical Arts Programs (e.g., family studies, including the care of children and seniors).

c) Support Services

i) Employee Assistance

In recent years, employee assistance programs have been a significant focus of the Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission (AADAC). Through treatment services available in many locations throughout the province, the promotion of employee assistance program (EAP) concepts, and consultations with groups wishing to establish EAP, AADAC has played a leadership role in workplace programming.

In September 1988, AADAC hosted the Workplace '88 conference in Fort McMurray, the theme of which was "Innovative EAP Partnerships." With resource persons from the professions, government, corporations and unions, the conference covered such topics as creating change in organizations; labour and management partnerships; workplace support networks; EAP in small business environments; and wellness and stress management.

New resource packages distributed by AADAC include *Payoff! Workplace Programs for Health*. This package, designed for businesses, professional and labour organizations and other groups, encourages the notion of promoting the health of all employees and providing treatment and support to those who require assistance.

ii) Child Care

A key element which assists parents who need to work is the availability of child care. Alberta leads the country in child care spaces per capita, while offering a day-care subsidy program which provides financial assistance to low-income families with preschool children attending licensed

child care centres or family day homes. Education and information materials are provided to help parents choose appropriate child care and to monitor the quality of care their children are receiving. For parents with school-age children, out-of-school care programs also exist in many municipalities. These services are funded through the Family and Community Support Services Program, which provides grants to municipalities for the purpose of developing support services determined according to local needs and priorities.

iii) Care for the Disabled and Elderly

Through the Handicapped Children's Services Program, assistance is available to help the families of handicapped children meet extraordinary demands and costs. The program provides funding for services such as special transportation, specialized and relief day care, training for parents and family counselling. Through the Services to the Handicapped Program, outreach services are provided to help parents increase the self-sufficiency and independence of their adult handicapped sons and daughters. Relief services are also available for persons who are caring for handicapped individuals at home.

Alberta Health delivers a range of programs such as Community Health Nursing, Auxiliary Health Services, Extended Care Services (Mental Health Division), Family and Community Support Services, and Co-ordinated Home Care. All enable families to cope with a variety of health and lifestyle issues. Of particular assistance to some families is the Co-ordinated Home Care program which supports and enhances the capacity of families to care for ill or elderly family members at home. Through the Family and Community Support Services Program, which provides cost-shared grants to municipalities throughout the province, a range of services — including out-of-school care, meals on wheels, youth outreach, seniors centres, family life education and home support — are available in many communities. In addition, adult day programs are funded by the department to provide health, recreational and social activities to elderly or disabled clients and to provide relief to caregivers of these clients.

iv) Occupational Health and Safety

In occupational health and safety, efforts are directed towards the prevention of injury, ill health and genetic damage resulting from employment. Standards of health and safety are set and enforced under the *Occupational Health and Safety Act* and the *Radiation Protection Act*, and it is recognized that governments, employers and workers all share the responsibility of promoting health and safety and preventing work-related injury or illness.

v) Farm Families

The government is aware of the difficulties many farm families are now experiencing. Increasingly, farm women and men are having to assume additional roles so that the family farm can continue to thrive. For example, in addition to their traditional responsibilities for home, children and farm work, greater numbers of farm women now are seeking off-farm employment or starting home-based businesses in order to supplement the farm income.

To assist these women, the Department of Agriculture, through its Home Economics Extension Services, has produced publications and newsletters, and delivered presentations and seminars on a variety of related issues. Publications such as *Landing a Job: Strategies for Farm Wives* and *A Farm Family's Guide to Time Management*, as well as a series of newsletters on *Farm Women at Work: Managing Roles On and Off the Farm*, deal with matters related to job finding; managing various roles and responsibilities; decision making; starting a small business; time, financial and stress management; child care; and family life. In addition, Alberta Career Development and Employment has developed a workshop for rural women who wish to establish a business or improve their entrepreneurial skills.

vi) Government Employees

In its commitment to leadership, and recognizing the multiple roles of its own workers, the Government of Alberta, through the Personnel Administration Office, has sought new and innovative measures to help public employees meet their home and work responsibilities. Opportunities for part-time work, job sharing and leave without pay are available. Information packages on topics such as job sharing and balancing work and home are available from the Personnel Planning and Career Development Branch. The Career Planning Centre addresses the topic of balancing family and work in individual and group counselling sessions. As well, training programs such as Women Entering A Management Role and Career Planning include sections on managing work and home responsibilities.

II. Looking to the Future

In recognition of such trends as the increasing labour force participation of women, the growing diversity of family structures and the changing roles of men and women in both employment and family life, the Government of Alberta will continue to seek ways to enable workers to harmonize their work and home responsibilities as part of an overall strategy to enhance family life in Alberta.

Responding to growing societal concerns about the future of the family and the continuing need for policies and programs that strengthen and support families, the Premier has recently created the Cabinet portfolio of Family and Social Services. This initiative confirms the government's recognition of the family as the basic unit of society and its commitment to build strong families in Alberta.

Another major new initiative that will help Albertans build toward the future is the government-wide Alberta Plan for Action for Women. Announced on August 1, 1989, the Plan for Action outlines long-term goals in six major target areas: the family, the workplace, education and training, health, the community, and the Alberta Public Service. Several of the goals listed in the Plan for Action refer specifically to the Government of Alberta's intention to promote the successful harmonization of work and family responsibilities.

Each year, in pursuit of the long-term goals listed in the Plan for Action, the government will undertake specific initiatives. Among the many initiatives announced for the 1989–90 fiscal year are the following:

—establish a mechanism to investigate pension options that would help women save for retirement;
—increase the day-care subsidy available to low-income families;
—introduce early childhood development training requirements for day-care workers;
—improve monitoring of day-care centres;
—mount a public awareness campaign regarding the important roles women play in Alberta; and
—promote the harmonization of work and family responsibilities for employees in the Alberta Public Service, and continue to promote job-sharing opportunities.

The Alberta Plan for Action for Women is just a beginning — a framework that concerned Albertans can build on. With continuing input from all stakeholders and with new initiatives being announced each year, the Plan for Action will grow and adapt and carry Albertans into the 1990s and beyond.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY BRITISH COLUMBIA

August 1989

The Government of British Columbia supports the concept of developing strategies to harmonize work and family responsibilities. In its 1989 Speech from the Throne, the government reaffirmed this support by announcing that it would appoint a Minister of State Responsible for Women's Issues and that the Minister would have responsibility for assessing the government's programs in assisting workers with family responsibilities.

I. Strategies

The government has recently initiated two major strategies which help workers harmonize work and family responsibilities, complementing a number of initiatives being directed by various ministries and government agencies.

These strategies are Initiatives for Strengthening the Family and Toward a Better Age: Policies and Programs for Seniors, 1988–2000.

a) Initiatives for Strengthening the Family

This is a comprehensive program which provides information and support before and after a child is born. These programs are available to workers who require assistance in meeting their family responsibilities. The four types of programs which are funded under this initiative include projects which:

—promote positive parenting, offering information and skills training for parents in need of support;

—develop services for special needs families, focussing on services that enable families to care for family members with handicaps or special problems;

—increase local participation, advance personal responsibility and community resolution of family problems; and

—support family independence by supporting and broadening the capacity of families to meet their own needs.

Specific initiatives include:

—increased subsidies for infant day-care, to assist women in their efforts to return to the workforce or to educational pursuits;

—family support services, which include counselling and support services to meet the needs of single mothers, adapting and expanding the Family Support Homemaker Program and expanding the Rehabilitation Resources Program, which assists young people to continue their education; and

—the Associate Family Program, which brings together the natural parents and an associate family trained to assume responsibility along with the natural family in helping to raise a child with special needs.

b) Toward a Better Age: Policies and Programs for Seniors, 1988–2000

This is a long-range planning project to ensure that high-quality provincial services will be available to seniors in the next decade. This strategy is important for the harmonization of work and family responsibilities, since it will provide support and relief for caregivers who may be in the workforce.

II. Initiatives Undertaken to Support Work and Family Responsibilities

a) Throughout the Province

i) Enforcement of Family Maintenance Orders

In March 1988, the *Family Maintenance Enforcement Act* and a Family Maintenance Enforcement Program were introduced. By January 1989, the program was operating province-wide, providing measures which strengthen the government's ability to enforce family support orders. This program assists parents in making decisions about the harmonization of work and family responsibilities.

ii) Day Care

The Ministry of Social Services and Housing offers day-care services through the following four programs: Parental Subsidy Program, Special Needs Day Care Program, Day Care Grants Program, and Day Care Support Program.

On June 13, 1989, the government announced several new initiatives, costing more than $12 million, to make day-care more affordable, more available and to improve the quality of service in British Columbia. Some of these funds are available in the form of capital grants to help build, renovate and expand day-care centres. In addition to the capital grants, other initiatives include:

—two important initiatives increasing subsidies for low-income families. These enhancements are a subsidy rate increase and a change to the income exemption levels;

—an increase in income exemption levels to $300 from $100. Now, more low-income parents and students are eligible for the subsidies, and those already subsidized and making a contribution to their day-care costs have had that contribution reduced;
—approximately $1 million made available to non-profit agencies to recruit, train and support informal day-care providers and to assist parents in selecting informal day-care arrangements. The program ensures quality care in the informal sector, which is an important component of day-care in the province; and
—an additional $350,000 for start-up grants to equip new facilities. Grants to a maximum of $10,000 are available to non-profit societies on a matching dollar basis.

The province is providing $6.1 million to increase the subsidies payable for infant day-care. An infant care rate for children 0-18 months in the day-care subsidy program has been implemented, effective May 1, 1988.

The Provincial Child Care Facilities Licensing Board has recently undertaken a family day-care project in which the Board is reviewing innovative alternative family day-care models.

Revisions to the provincial child care regulations include the extension of hours of day-care from a 10-hour maximum to 12 hours in order to meet the needs of parents who work shifts.

The Government of British Columbia is currently examining the potential benefits of establishing corporate day-care. It is also developing a pilot project to provide infant day-care within one ministry.

iii) Seniors

Besides the newly inaugurated strategy, Toward a Better Age, a number of programs that support the independence of seniors are already in place, administered by various ministries and governmental agencies. Of special relevance for the harmonization of work and family responsibilities are some of the programs provided by the Ministry of Health and the Ministry Responsible for Seniors for elderly who are not institutionalized, including:
—home support services, which provide non-medical services and care to individuals who cannot live independently because of health-related problems;
—adult day-care centres, which provide health and social services; and
—home nursing care.

Non-government-funded community programs also contribute to the harmonization of work and family responsibilities for those caring for seniors. They include:
—seniors peer counselling, in which trained seniors counsel other older people who need help with aspects of the aging process; and
—Medicalert, which ties seniors into a call system connected with medical care, fire assistance and police.

iv) Employment

An initiative affecting income-assistance clients, implemented in October 1988, involved changes to the Guaranteed Available Income for Need (GAIN) Program. Additional services were offered to single parents who were redefined as "employable," including:
—medical and dental benefits for single parents who become fully employable for one full year;
—payment of the day-care surcharge for single parents who become employed for one full year — that is, the difference between the actual cost of day-care and the maximum amount of subsidy provided through the Ministry of Social Services and Housing's regular day-care subsidy program; and
—a monthly transportation allowance to single parents for one year when they become fully employed.

b) Within the Public Service

i) Public Sector Pension Changes

In June 1988, passage of the *Pension (Miscellaneous Amendments) Act, 1988* brought changes to four public sector pension statutes affecting about 620 employers and 148,000 workers. These statutes provide coverage for provincial and municipal employees, teachers, college instructors, hospital workers and the non-teaching staff in school districts and regional colleges. Among the changes:
—at least 60 per cent of the retirement pension for a married person who retires is to be paid on a joint life and last survivor basis. The definition of spouse will now include a common-law spouse;
—a person who leaves the workforce in order to raise children will be allowed seven years per child excluded from any period of absence for reinstatement and portability purposes (instead of having that period considered a break in service); and
—improved benefits have been made to employees who enter the public sector at older ages. This will improve the long-term economic standing of women who raise families at home and then become public sector employees.

ii) Other Initiatives

Other initiatives already in place within the provincial government include flexible work hours (subject to certain restrictions), maternity and adoption leave and extended maternity leave.

The Women's Secretariat chaired an Inter-Ministry Working Group on Job Sharing which worked with the Government Personnel Services Division (GPSD) to develop a government-wide policy on job sharing for women and men in the public service. The policy has been approved by the government for issuance as a GPSD Directive. This policy recognizes the importance of flexible hours for employees with families and other responsibilities. Employees are interested in alternative work arrangements, of which job sharing is one, for a number of different reasons. The most common reason is the desire to have more time for child care at home. Other reasons include additional time to provide care for the elderly or disabled, or time for outside work activities (e.g., artists, writers, entrepreneurs and students).

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY NORTHWEST TERRITORIES

August 1989

The Government of the Northwest Territories is committed to the goal of economic equality for women. We recognize that work and family are essential institutions in society and that their successful integration results in benefits to employees, employers and society as a whole.

Our vast geographic area and high native population are two variables that must be considered in strategies for achieving greater equality for women. Strategies have a greater impact because communities are small and located in remote areas, and the population is spread out over a land mass which constitutes one-third of the entire country.

In spite of these factors, some steps have been taken and more are planned.

The Five-Year Action Plan on Equality for Women and an accompanying policy on Equality Between Men and Women were passed by our government in 1985. A number of commitments made in the action plan relate to work and family responsibilities.

I. Existing Work and Family Responsibility Initiatives

a) Child Care

The *NWT Child Care Act* was proclaimed in 1988. Regulations pursuant to this *Act* also came into force in 1988. Emergency funding to help existing centres meet the requirements of the regulations has been distributed. An Interim Child Care Program was announced in March 1989. It provides $2.1 million in user subsidies, start-up and operating grants to facilities, and training support. Development of an ongoing program and policy is under way.

Employer-supported and workplace child care options are under discussion. To date, there are three employer-supported child care programs. One is at Nanasivik, provided by the mining company as an employee benefit. The others are at the Fort Smith and Iqaluit campuses of Arctic College and are used primarily by college students. The centre at Iqaluit was established as part of the Early Childhood Development Program.

Native post-secondary students receiving grant assistance are eligible for a weekly child care allowance where both parents are students or the student is a single parent.

The current collective agreement with government employees has a provision for extraordinary day-care costs for employees while on duty travel. Up to $15 a day can be claimed.

b) Employment Standards

In 1988 the *Labour Standards Act* was amended to include provisions guaranteeing 20 weeks of unpaid maternity leave.

In the collective agreement with government employees, 17 weeks of paid maternity leave are guaranteed; seven more weeks are possible under certain conditions.

Adoption leave without pay is also available to government employees under the collective agreement but is not yet provided for in legislation.

c) Employment Policies and Standards

The Five-Year Action Plan on Equality for Women addresses job sharing. At present, it is at the discretion of supervisors and occurs on an ad hoc basis.

The action plan also addresses benefits for part-time workers. Benefits are prorated to hours worked for part-time government employees. This provision does not apply to non-government part-time employees, and benefits are at the discretion of employers.

Provisions for various types of leave are included in the collective agreement with government employees. These include both paid and unpaid maternity leave, adoption leave, leave without pay, court leave, injury-on-duty leave, emergency leave, special leave and leave without pay for relocation of a spouse. Special leave is specifically designed to cover family responsibilities such as the illness or death of a relative, domestic emergencies or marriage.

An Affirmative Action Plan is in place internally in our government. It includes women with one year's residency as a target group. Provisions to encourage women to enter management and non-traditional occupations are being developed.

d) Occupational Integration

The Government of the Northwest Territories supports the integration of women in all occupations.

The Women's Secretariat, the Department of Economic Development, the Federal Business Development Bank and community groups sponsor an annual conference on Women and Business. The Women's Secretariat provides workshops on funding programs for small businesses, identifying available courses and workshops, self-esteem, personal development and business awareness. These are practical sessions based on a "how-to" format. Follow-up strategies are being planned.

The Equal Employment Directorate has developed a series of advertisements aimed at native women. Managerial positions and non-traditional jobs are promoted.

Publicity material from Arctic College promotes the equal participation of women in all courses and specifically in trades courses. A research and needs assessment project on women in trades is being conducted jointly by the Women's Secretariat, the Department of Education and the Department of Personnel.

e) Research

A number of recent research reports have identified the issue of work and family responsibilities as a concern for women in a variety of situations. These include:

—*Single Mothers' Study* (Yellowknife YWCA);

—*Analysis of the Canadian Jobs Strategy as it Impacts NWT Women* (Women's Secretariat);

—*The Portrayal of Women in NWT Curriculum Materials K–9* (Department of Education and Women's Secretariat);

—*Arts and Crafts: Women and Their Work* (NWT Advisory Council on the Status of Women); and

—*Position Paper on Child Care* (NWT Advisory Council on the Status of Women).

II. Mechanisms and Future Plans

The Five-Year Action Plan on Equality for Women expires in 1990. We are developing a proposal to update and renew the plan and improve its effectiveness. An interdepartmental mechanism to achieve this will be considered.

Outstanding issues such as parental leave and employee assistance programs will be addressed in the future.

REPORT ON STRATEGIES SUBMITTED BY YUKON
August 1989

The Government of the Yukon is committed to the goal of economic equality for women. In accepting the principles and strategy for action laid out in the 1987 First Ministers' Conference document *Work and Family Responsibilities*, the Yukon continues to work on concrete changes which will further the integration of work and family responsibilities.

The following initiatives have been, or are being undertaken, to better enable workers to fulfil family responsibilities critical to achieving economic equality for women.

a) Child Care

The Government of the Yukon has completed territory-wide consultations on child care to solicit responses on how eight principles adopted by Cabinet can best be implemented. The results of the consultations will serve to guide the future development of child care policies and programs.

The eight principles of child care are as follows:

i) *Quality*: Child care services should maintain basic standards in programming, staff-child ratios, staff qualifications, health, safety and nutrition.

ii) *Parental Choice*: The well-being of children is the parents' responsibility. The choice of child care is a parental decision.

iii) *Accessibility*: Services should be available to all families regardless of income, employment status and geographic location.

iv) *Affordability*: Services should be affordable; cost should not be a barrier to access.

v) *Comprehensive Service*: A wide range of services should be available. A comprehensive child care program will provide for infants, preschoolers, school-age children and children with special needs. The range of service must consider the needs of shift work, part-time work, after-school care, etc.

vi) *Government Responsibility*: It will take active government participation to develop and implement a complete network of child care services in the Yukon.

vii) *Accountability*: Regular monitoring and financial accountability should be provided to parents and other taxpayers. Licensing is the best way to make sure these basic standards are met.

viii) *Non-profit vs. Profit*: The best use must be made of public funds. Assistance must be seen to be going to the best possible child care.

The government introduced six major initiatives following Yukon-wide consultations. They were:

—expansion of Child Care Capital Development Program;

—revision of the Child Care Subsidy Program to improve subsidy rates and increase eligible child care programming;

—establishment of a territory-wide Child Development Service;

—support for Yukon-wide access to child care training and development;

—expansion of the Child Care Operating Subsidy Program into the Child Care Enhancement Program, to include support for pre-school/after-school child care;

—introduction of a *Child Care Act* in the autumn of 1989.

Yukon College has established a full-time Early Childhood Development Program in conjunction with Grant McEwan College of Alberta. A child care facility at the new college site will provide practical experience for early childhood development students as well as child care services for 30 children of college students and staff.

b) Occupational Integration

The second Career Fair for young women will take place, sponsored by the Women's Directorate and the Department of Education. The first Career Fair provided young girls and women, as well as the general public, with information about areas of study, training and careers beyond the traditional fields for women.

In co-operation with women's groups, the Department of Economic Development and the Women's Directorate completed a comprehensive study of Yukon women entrepreneurs. A conference was held in April 1988. A steering committee was established to develop a business women's network and a second conference is scheduled for the spring of 1990. A handbook on how to start a small business is to be produced by the fall of 1989 and a business directory of women entrepreneurs is to be developed by the spring of 1990. A follow-up study on Indian women entrepreneurs and home/cottage-based business is being considered.

c) Workplace Issues

Parental leave has been negotiated as part of the collective agreement with employees of the territorial government. It covers maternity, paternity and adoption leave. Special leave is a part of the overall leave package and may be used for legitimate family illness. Flextime arrangements can be made for individuals according to operational requirements.

The government has a job evaluation system based on equal pay for work of equal value. Compensation for part-time work, particularly pension benefits, is limited by the *Federal Superannuation Act*. The government has an Employee Assistance and Health Promotion Program that integrates prevention and intervention.

The Yukon *Employment Standards Act* is currently under consideration for amendments, one of the issues being parental leave options.

d) Family Violence

An Interdepartmental Working Committee on Family Violence has been established to co-ordinate family violence initiatives. A major task is to develop a policy paper and its co-ordination.

e) Education

A Teen Parent Access to Education Society was established in May 1989. This society will be contracted to provide educational support to teen parents. A separate facility will open in September 1989 to deliver child care, education and support services to pregnant teenagers and teenaged parents.

f) Social Assistance

Major revisions of social assistance were implemented in August 1988. A policy allowing a parent on social assistance with at least one preschool child to choose to remain at home was implemented.

Conférence annuelle des premiers ministres

Ottawa (Ontario)
les 9 et 10 novembre 1989

Harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales : rapport sur les stratégies

Illustration sur la couverture

L'illustration est un dessin à la plume et au pastel tiré d'une série de carnets de croquis (n° 31, 1984) qui ont servi à Safdie en vue de la conception du Musée des beaux-arts du Canada, à Ottawa.

Tous droits réservés pour l'illustration, Moshe Safdie

Gouvernement du Canada Government of Canada

800-27/008

Harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales : rapport sur les stratégies

présenté par
les ministres responsables de la condition féminine
à l'occasion de la
Conférence annuelle des premiers ministres
Ottawa (Ontario)

les 9 et 10 novembre 1989

Aux premiers ministres du Canada,

Nous, les ministres responsables de la condition féminine, sommes heureux de déposer les premiers comptes rendus de nos travaux dans le cadre de la stratégie visant à favoriser une intégration harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales.

Dans le but de réaliser l'égalité économique des femmes, vous avez demandé aux ministres responsables de la condition féminine d'élaborer des stratégies qui tiennent compte des obligations qu'imposent de nos jours la vie professionnelle et la vie familiale. L'élaboration des politiques et programmes part du principe que les responsabilités familiales et les autres responsabilités sociales incombent de façon égale aux hommes et aux femmes, et que tant les travailleurs avec personnes à charge que les travailleurs sans personne à charge devraient bénéficier des mêmes possibilités et être traités de la même façon. Afin de réaliser ces objectifs, chaque administration a convenu d'élaborer une stratégie visant à promouvoir l'intégration harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales.

Ces stratégies sont une première étape importante de la part de nos gouvernements sur la longue route menant à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

C'est donc avec grand plaisir que nous vous soumettons le premier rapport sur l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales et nous serons heureux de vous tenir au courant des progrès accomplis.

Présenté avec nos sentiments respectueux,

Les ministres fédéral,
provinciaux et territoriaux
responsables de la condition
féminine

Novembre 1989

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION vii

Rapport sur les stratégies

CANADA 1
TERRE-NEUVE ET LABRADOR 5
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD 9
NOUVELLE-ÉCOSSE 13
NOUVEAU-BRUNSWICK 15
QUÉBEC 19
ONTARIO 25
MANITOBA 29
SASKATCHEWAN 33
ALBERTA 37
COLOMBIE-BRITANNIQUE 41
TERRITOIRES DU NORD-OUEST 45
YUKON 47

INTRODUCTION

Les réalités de la vie au Canada, tant au foyer qu'au travail, évoluent.

En 1961, les deux tiers des familles canadiennes étaient formées d'un mari, qui avait une occupation professionnelle, et d'une femme qui s'occupait du foyer à temps plein; le couple avait éventuellement des enfants. De nos jours, moins d'une famille sur six correspond à ce modèle.

En tout, 56 p. 100 des Canadiennes font partie de la population active; 62 p. 100 sont mères d'enfants âgés de moins de 16 ans. De plus, des femmes se trouvent à la tête de 83 p. 100 des familles monoparentales au Canada.

De plus, le nombre de travailleurs, hommes ou femmes, qui prennent à charge une personne handicapée ou un parent âgé augmente.

Les nouvelles réalités décrites ci-dessus ont incité les premiers ministres, à l'occasion de la conférence annuelle de 1987, à demander aux ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine d'élaborer des stratégies globales d'harmonisation des obligations professionnelles et familiales.

Égalité économique des Canadiennes

Les premiers ministres ont fait observer que la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est essentielle à l'atteinte de l'égalité économique des femmes, objectif qu'ils s'étaient fixé en 1985.

Toute discussion de l'égalité économique des femmes doit tenir compte de l'ensemble des initiatives nécessaires afin que les travailleurs puissent allier leurs rôles d'employés, de conjoints, de parents, voire de personnes chargées d'un parent handicapé ou âgé.

Partage des responsabilités et équité

Lorsque les premiers ministres ont confié aux ministres responsables de la condition féminine l'élaboration d'une stratégie d'unification, ils leur ont signalé que la famille et le travail sont les assises de la société, qu'ils sont étroitement liés et que tout changement qui touche l'un a nécessairement de profondes répercussions sur l'autre.

La volonté d'unifier obligations professionnelles et responsabilités familiales repose sur les convictions suivantes :

—les responsabilités vis-à-vis de la famille incombent également aux hommes et aux femmes;

—il faut tenir compte des besoins particuliers des travailleurs ayant des personnes à charge afin de leur assurer les mêmes possibilités et le même traitement que ceux accordés aux travailleurs sans personne à charge.

Les premiers ministres ont reconnu que l'unification des obligations professionnelles et des responsabilités familiales ne peut se faire sans la modification des mentalités, des programmes, des services et des lois.

Engagements internationaux

Les initiatives que prend le Canada en matière d'harmonisation des obligations professionnelles et familiales sont dans le droit fil de mesures qu'il a appuyées à l'échelle internationale.

Le Canada est signataire de la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, principal instrument juridique international conçu pour assurer l'égalité des sexes.

Le paragraphe 11.2c de la *Convention* traite des services qu'il convient d'offrir aux parents afin qu'ils puissent allier leurs obligations familiales, leurs responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique.

Il est également question des façons d'harmoniser le travail et les obligations familiales dans les *Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme*, document adopté par le Canada et les autres États membres des Nations Unies à l'occasion de la Conférence mondiale pour la femme de 1985.

Les *Stratégies* constituent un plan d'action international des gouvernements jusqu'à l'an 2000.

Réalisations et plans

Compte tenu de la pluralité des approches possibles en matière de responsabilités partagées et d'équité des chances, les premiers ministres ont mandaté chaque gouvernement pour l'élaboration de stratégies d'unification des responsabilités professionnelles et familiales conformes à leurs priorités, aux ressources dont ils disposent et à leur situation particulière.

Le présent rapport résume les principales réalisations et expose les projets de chaque gouvernement en vue de faciliter l'harmonisation du travail et des obligations familiales.

Les ministres responsables de la condition féminine sont d'avis que les réalisations et les plans susmentionnés constituent un important pas en avant.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

Août 1989

Le gouvernement du Canada est déterminé à instaurer la justice sociale et l'égalité économique pour les Canadiennes. Dans ce contexte, il reconnaît et respecte la diversité des choix et des décisions auxquels font face les travailleurs placés devant la nécessité de concilier travail et obligations familiales. Les femmes ne sont pas les seules dans ce dilemme : il peut s'agir de n'importe quel travailleur, homme ou femme, marié ou célibataire, qui s'efforce de remplir ses obligations envers un enfant, un parent handicapé ou âgé ou un autre membre de sa famille tout en s'acquittant de ses responsabilités professionnelles.

Le gouvernement du Canada estime qu'il faut aider les travailleurs à concilier travail et famille. Son rôle à cet égard peut prendre diverses formes :

—en tant que gouvernement, il peut *légiférer* en vue d'instaurer des conditions de travail mieux adaptées aux besoins des personnes ayant des obligations familiales;

—en tant qu'employeur, il peut *donner l'exemple* en observant des pratiques d'emploi qui soient flexibles et qui tiennent compte des besoins des travailleurs ayant des obligations envers leur famille;

—en tant que fournisseur de services et d'aide sociale, il peut *faciliter* l'élaboration de nouvelles approches et promouvoir les changements de mentalité que nécessitera l'adaptation aux mutations sociales entraînées par l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

I. Mesures législatives à l'appui de l'harmonisation du travail et des obligations familiales

À titre de *législateur*, le gouvernement du Canada joue un rôle important en réglementant les pratiques en matière d'emploi et en mettant sur pied des programmes conçus pour aider les travailleurs à concilier travail et obligations familiales.

Le temps est une précieuse denrée pour les personnes qui ont à la fois un emploi et une famille. Le nombre maximum d'heures de travail par semaine et les périodes minimums de congé annuel payé sont établis par le gouvernement du Canada dans la partie III du *Code du travail du Canada*, qui régit les industries comme les banques, la radiodiffusion, les télécommunications interprovinciales, les transports et la navigation.

Le gouvernement a également institué, puis étendu (dans les secteurs relevant de sa compétence) le droit à des congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant . Depuis 1971, un congé de maternité de 17 semaines est garanti dans le *Code du travail du Canada*. En 1978, la grossesse a été supprimée de la liste des motifs légitimes de mise en disponibilité ou de licenciement. D'autres modifications apportées au *Code* ont eu pour effet, à compter de 1985, d'instituer 24 semaines de congé non payé pour les soins aux enfants, à prendre par l'un ou l'autre des parents, naturels ou adoptifs, en sus des 17 semaines de congé de maternité garanties aux femmes qui accouchent. Ces diverses dispositions garantissent aux employés le droit de réintégrer leurs fonctions après leur congé. En 1987, le *Code* a été modifié de nouveau dans le but d'alléger le coût des congés de maternité et de soins aux enfants, pour assurer que les employeurs continuent de cotiser aux régimes de pension, d'assurance-invalidité et d'assurance-maladie des employés en congé, à condition que ceux-ci versent également leurs cotisations.

D'autre part, le gouvernement a pris des mesures en vue de permettre aux Canadiens de tirer parti des congés parentaux en créant des programmes de prestations dans le cadre du régime d'assurance-chômage. Depuis 1971, les employées admissibles peuvent toucher pendant 15 semaines des prestations de maternité correspondant à 60 p. 100 de leurs gains assurables. Des congés d'adoption ont été institués en 1984.

En 1989, le gouvernement a déposé un projet de loi qui assouplit grandement les conditions applicables et prolonge la durée des prestations. Le projet prévoit un système à deux niveaux comportant 15 semaines de prestations de maternité pour la période entourant un accouchement, plus 10 semaines de prestations parentales, pour parents naturels ou adoptifs, pouvant être accordées au père ou à la mère ou partagées à leur gré.

Reconnaissant que les parents non seulement subissent une baisse de revenu immédiate s'ils travaillent moins d'heures pour pouvoir s'occuper de leurs enfants, mais aussi s'exposent à une baisse de revenu de retraite, le gouvernement, de concert avec les provinces, a modifié le Régime de pensions du Canada de façon à permettre à l'un des deux parents de soustraire du calcul de sa pension de retraite toute période de revenu nul ou faible pendant laquelle il s'occupait d'un enfant de moins de sept ans.

Le coût et la disponibilité de services de garde d'enfants sont deux grandes préoccupations des parents qui travaillent. En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, le gouvernement du Canada aide directement les parents qui ont des frais de garde élevés. En décembre 1987, les avantages fiscaux dont bénéficient les parents ont été accrus. Les familles admissibles ont droit depuis 1988 à 100 $ de plus par enfant de six ans et moins au titre du crédit d'impôt remboursable pour enfant. Ce supplément passera à 200 $ en 1989, ce qui portera la valeur du crédit à environ 760 $ par enfant. Par ailleurs, le montant maximum de la déduction avec reçu pour frais de garde a été doublé; il est passé à 4 000 $ par enfant de six ans et moins ou ayant des besoins spéciaux, et la limite de 8 000 $ par famille a été supprimée. De plus, le gouvernement du Canada assume dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada une partie des dépenses admissibles engagées par les provinces pour fournir des services de garde aux familles nécessiteuses.

Le gouvernement a mûrement examiné les mesures à prendre pour accroître le nombre de places en garderies de qualité. Bien que la conjoncture financière l'ait empêché d'entreprendre des dépenses considérables, le gouvernement demeure résolu à prendre les mesures nécessaires pour atteindre ses objectifs dans ce domaine avant la fin de son mandat, tel qu'indiqué dans le discours du Trône et dans le budget de 1989.

II. L'exemple que le gouvernement peut donner comme employeur

Le gouvernement continue à donner l'exemple en sa qualité d'*employeur* en adoptant des politiques progressistes qui facilitent l'harmonisation du travail et des obligations familiales.

Selon les circonstances, les fonctionnaires ont droit à divers types de congés. Les dispositions en matière de congé parental s'appliquent aussi bien au père qu'à la mère. Le congé de maternité peut débuter 11 semaines avant la date de la naissance et ne doit pas dépasser 26 semaines après cette date ni 26 semaines au total. Le père peut prendre un congé maximum de 26 semaines suivant le jour de l'accouchement. Si les deux parents sont à l'emploi du gouvernement fédéral, le congé après l'accouchement de 26 semaines peut être partagé par les parents, comme dans le cas du congé d'adoption. Les employés ont également droit à un congé non rémunéré pour les soins aux enfants d'âge préscolaire, congé dont la durée totale et cumulative ne peut dépasser cinq ans.

Les obligations familiales ne se limitent pas aux soins aux enfants. Beaucoup d'employés ont la charge de parents âgés ou handicapés ou d'autres membres de la famille ayant besoin de soins provisoires. Afin de pouvoir dispenser les soins nécessaires aux personnes qui comptent sur eux, les fonctionnaires ont droit à cinq jours de congé rémunéré par année pour amener une personne à charge à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou pour soigner un parent ou un enfant malade. Les familles dont les deux conjoints travaillent peuvent également compter sur une disposition qui permet à un employé de prendre jusqu'à cinq ans de congé non rémunéré lorsque son conjoint est temporairement muté.

Autre nouveauté en préparation dans la fonction publique, le congé autofinancé permettra aux travailleurs de varier la routine quotidienne, de consacrer plus de temps à leur famille, de voyager ou de réaliser des projets personnels. À l'automne de 1988, le programme a été mis en place à Emploi et Immigration Canada (EIC). Tout employé permanent d'EIC comptant deux années de service au Ministère peut choisir de mettre de côté 33,3 p. 100 de son salaire pour cinq ans afin de pouvoir prendre un congé de six à douze mois. Le revenu économisé pour financer un congé ne devient imposable qu'au moment de son retrait.

Le gouvernement a également assoupli les conditions relatives à l'horaire de travail des employés. L'horaire variable existe depuis 1982 dans les secteurs où le rendement et le service au public peuvent être maintenus. Depuis 1980, les ministères et organismes sont encouragés à faciliter le travail à temps partiel, y compris le partage de poste. La protection de la pension est un aspect critique de la décision de prendre un congé ou de réduire les heures de travail pour s'acquitter de responsabilités familiales. C'est la raison pour laquelle le Conseil du Trésor compte examiner divers aspects des pensions de la fonction publique, y compris la participation des employés à temps partiel et le taux de cotisation des employés en congé rémunéré ou non rémunéré pour obligations familiales.

Le gouvernement s'intéresse également au dossier des garderies sur les lieux de travail. Depuis 1981, cinq garderies sans but lucratif administrées par les parents ont été établies dans des immeubles fédéraux à titre d'essai. Ces garderies accueillent des enfants de fonctionnaires ainsi que des enfants du quartier. Compte tenu du succès de ces initiatives, le gouvernement, en consultation avec les syndicats de la fonction publique, est à élaborer une politique concernant les garderies sur les lieux de travail.

III. L'harmonisation du travail et des obligations familiales

Pour *faciliter* cette harmonisation, le gouvernement du Canada peut élaborer de nouveaux programmes sociaux. Il peut aussi influencer et appuyer l'action des autres pouvoirs publics, des entreprises et des organisations non gouvernementales pour ce qui est de créer un milieu favorable à l'harmonisation du travail et des obligations familiales.

a) Promotion de programmes novateurs

Le gouvernement du Canada peut stimuler la recherche de solutions novatrices pour concilier les besoins de la société et ceux du marché du travail.

Dans le cadre du Programme national d'aide à l'innovation (volet de la Planification de l'emploi), Emploi et Immigration Canada finance la mise à l'essai de méthodes nouvelles et rentables d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Les grands employeurs sont invités à proposer des projets pilotes ayant pour but de créer un milieu de travail favorable à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. Plusieurs formules alliant certains des éléments suivants ont été proposées : horaires variables, partage de poste, garderie sur les lieux de travail, formation professionnelle pendant les heures de travail normales, congé prolongé pour obligations familiales, haltes-garderies. L'analyse des méthodes employées, des problèmes rencontrés et des résultats obtenus fournira des renseignements très utiles en vue de l'application de formules comme celles-là au marché du travail.

La Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants établie par le gouvernement aide financièrement les groupements et les organisations à entreprendre des travaux novateurs de recherche et de développement ainsi que des programmes de sensibilisation du public dans le domaine de la garde des enfants au Canada. La priorité est accordée notamment aux services de garde en milieu rural, aux besoins des autochtones, aux enfants ayant des besoins spéciaux, et aux besoins des familles dont l'un des parents ou les deux travaillent à temps partiel ou par roulement.

Dans le cadre du Programme d'aide à l'autonomie des aîné(e)s, qui permet de financer des projets visant à améliorer la qualité de vie des personnes âgées, les besoins des pourvoyeurs de soins ont été pris en compte. Ces personnes assument souvent un double fardeau : celui de leur travail et celui des soins à un parent âgé. Ainsi, un des projets subventionnés permet de les soulager pendant un certain temps de leurs responsabilités envers leur conjoint, un parent, un frère ou une soeur. D'autres projets offrent une aide aux familles qui s'occupent d'un parent âgé en aidant ce dernier à demeurer autonome.

À la suite d'une évaluation des besoins des familles, réalisée en 1986 par le ministère de la Santé et du Bien-être social, on élabore une approche pluridimensionnelle de la santé familiale en vue de remédier aux problèmes qui affectent la santé des membres de la famille et ont, par conséquent, une incidence sur la famille dans son ensemble. Au départ, l'accent sera mis sur les activités conçues pour aider les membres de la famille à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Afin de faciliter la planification, le gouvernement a réalisé dans tout le pays une série d'interviews avec les parents d'enfants de 6 à 12 ans, en milieu rural et urbain. Parallèlement, le gouvernment a entrepris de répertorier les programmes et services parascolaires offerts dans les diverses régions du pays.

b) Recherche et publications

La recherche sur les dossiers qui revêtent une importance critique est une étape importante de l'élaboration de nouvelles formules par le gouvernement et par les entreprises. Le gouvernement du Canada effectue ses propres recherches et finance les travaux d'autres organismes. D'autre part, Statistique Canada contribue à renforcer les capacités de recherche et de collecte de données au Canada.

Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales, étude publiée récemment par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada, examine les transformations socio-économiques et démographiques qui ont fait naître le besoin de congés pour obligations familiales de même que les politiques adoptées par les employeurs et les syndicats en réponse à ce besoin. Une autre étude du Bureau examinera les initiatives novatrices des employeurs au chapitre des garderies. Le Bureau s'intéressera par ailleurs aux initiatives des employeurs en faveur des familles à deux revenus.

Santé et Bien-être social Canada, par l'entremise de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants, a consenti des fonds au *National Day Care Research Network* pour réaliser, en collaboration avec Statistique Canada, une enquête nationale auprès d'au-delà de 30 000 parents canadiens en vue de déterminer leurs besoins et leurs préférences pour ce qui est des services de garde d'enfants.

De plus, le gouvernement du Canada a apporté son aide et ses conseils au *Conference Board of Canada* pour la réalisation d'un important programme de recherche. Dans le cadre de ce programme, le *Conference Board* a exploré les difficultés que rencontrent les travailleurs qui ont à concilier travail et famille, l'incidence de ces difficultés sur la productivité et les solutions qui peuvent être envisagées.

Statistique Canada constitue une importante source de renseignements aux fins de la planification, de la recherche et de la publication. Son guide de juillet 1989 sur les données relatives à la famille vise à rendre l'information dans ce domaine à la fois plus accessible et plus utile. Le Ministère s'efforce également de préciser la définition et la classification des ménages et des familles et de mieux intégrer les données relatives aux familles et les statistiques sur la population active.

IV. Conclusion

Le présent document décrit les initiatives du gouvernement du Canada en tant que législateur, employeur et promoteur. Ces initiatives forment une assise solide pour la poursuite des efforts en vue d'adapter le milieu de travail aux besoins des hommes et des femmes qui, en plus de leurs responsabilités professionnelles, ont des obligations familiales à remplir.

Condition féminine Canada collabore avec divers ministères fédéraux en vue de définir et de mettre sur pied des mécanismes pour l'harmonisation du travail et des obligations familiales. Cela l'amène à examiner les politiques et les programmes en vigueur afin de déterminer les points à améliorer et les autres initiatives à prendre. Ce processus permettra de déterminer la nécessité d'entreprendre d'autres études ou projets pilotes pour faciliter l'élaboration des politiques dans les secteurs tant public que privé.

Les efforts du gouvernement du Canada visent à renforcer les liens familiaux en aidant les travailleurs et les travailleuses à s'acquitter pleinement de leurs obligations familiales. De plus, le gouvernement estime que ces initiatives favoriseront l'accès à l'égalité économique des femmes.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LE GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE ET DU LABRADOR

Août 1989

En 1987, lors de la Conférence annuelle des premiers ministres sur l'économie, le Premier Ministre du Canada et ses homologues provinciaux ont convenu de demander à leurs ministres de la Condition féminine d'élaborer des stratégies en vue de favoriser la coordination harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales des travailleurs et des travailleuses.

Le présent document expose la situation à Terre-Neuve et au Labrador et les initiatives proposées par le gouvernement de cette province.

Depuis toujours, les femmes assument la plupart, sinon la totalité des responsabilités familiales dans leur foyer. De plus en plus, elles entrent sur le marché du travail; pourtant, beaucoup continuent quand même de porter le fardeau des responsabilités familiales.

Les difficultés occasionnées par deux types d'exigences souvent incompatibles — les exigences professionnelles et les exigences familiales — nuisent dans bien des cas à l'avancement économique et social des femmes. Pour leur assurer l'égalité économique, il est nécessaire que les hommes partagent avec elles les responsabilités familiales et autres; en outre, tous les travailleurs, qu'ils aient ou non des personnes à charge, doivent bénéficier de l'égalité des chances et de traitement en milieu de travail.

Les mesures destinées à faciliter l'intégration des responsabilités familiales et professionnelles — telles que le partage de poste, les horaires flexibles, les congés parentaux et les congés pour obligations familiales — sont autant de moyens efficaces d'améliorer la condition économique et sociale des femmes.

I. La situation actuelle

a) Fonction publique

Jusqu'à présent, c'est en sa qualité d'employeur le plus important de la province que le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador a pris ses principales initiatives en vue de favoriser la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. À ce titre, il sert depuis toujours de modèle aux employeurs du secteur privé.

Les efforts dans ce sens à l'intérieur de la fonction publique ont commencé en 1985 lorsque le gouvernement a adopté une série de 48 recommandations concernant l'équité en matière d'emploi pour les femmes. La mise en application de ces recommandations est maintenant supervisée par un Conseil de l'équité en matière d'emploi qui regroupe les représentants des principaux groupes d'intérêts, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique.

Pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, le gouvernement a entre autres révisé ou adopté des politiques relatives au personnel qui ont des répercussions sur l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. On a amélioré les prestations de maternité. Les travailleuses à temps partiel bénéficient maintenant de congés pour obligations familiales et peuvent contribuer au régime de pensions. Le gouvernement s'est fixé un délai de cinq ans pour atteindre l'équité salariale de tous les fonctionnaires. On s'efforce présentement d'instaurer le partage d'emploi et les horaires flexibles, et une garderie en milieu de travail a été ouverte.

Les employées de la fonction publique ont présentement droit à un congé de maternité non rémunéré de 33 semaines. Aussi, l'employée peut maintenant négocier avec son employeur la date de son départ en congé de maternité et de son retour au travail, à la condition que la première de ces dates soit fixée le plus rapidement possible une fois la grossesse de l'employée confirmée. La demande de l'employée ne peut être refusée sans motif valable.

Toutes les employées ont droit à des congés de maladie n'importe quand avant la date prévue du départ en congé de maternité, que la maladie soit liée ou non à leur grossesse.

En ce qui concerne l'assurance-maladie et l'assurance-vie collectives de l'employée en congé de maternité, le gouvernement paie désormais soit : i) la part de l'employeur, pendant un maximum de 17 semaines; soit ii) la part de l'employeur et celle de l'employée, cette dernière part et tout versement de la part de l'employeur excédant la période de 17 semaines étant recouvrés pendant les six mois suivant le retour au travail de l'employée.

Les congés de maternité sont considérés comme des périodes de service aux fins du calcul de l'ancienneté, des augmentations salariales et des primes de départ. De même, le gouvernement verse maintenant un montant correspondant à la contribution de l'employée au régime de retraite, de manière que le congé de maternité soit considéré comme service ouvrant droit à pension.

Les employées qui en font la demande par écrit reçoivent l'information concernant la formation et les possibilités d'avancement pendant leur congé de maternité.

Les avantages accordés aux employées en congé de maternité le sont également aux employées en congé d'adoption.

Les révisions apportées au régime d'administration du personnel débordent les dispositions relatives au congé de maternité :

—Les clauses relatives au congé pour raisons personnelles ont été remplacées par trois journées de congé payé par année pour obligations familiales;

—Sur approbation du ministère, il est possible à un(e) employé(e) de prendre un congé pour obligations familiales d'une durée maximale d'un an. Cette période peut toutefois être prolongée moyennant l'approbation du Conseil du Trésor.

En mai 1988, le gouvernement a annoncé que les employés à temps partiel seraient admis à participer à un régime de retraite à cotisations déterminées. Environ 5 000 employés à temps partiel du secteur public provincial sont visés par cette décision.

Un nouveau système de classification destiné aux employés de gestion doit faire l'objet d'un examen et d'un essai pour s'assurer qu'il respecte les principes de l'égalité de rémunération.

La province s'est engagée à assurer l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes dans la fonction publique dans un délai de cinq ans.

Le 24 juin 1988, le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador et les cinq principaux syndicats représentant les employés de la fonction publique et des sociétés d'État ont conclu une entente conditionnelle concernant la mise en oeuvre de l'équité salariale. Cette entente est ratifiée et incorporée dans les différentes conventions collectives au fur et à mesure de leur négociation.

Suivant les circonstances dans lesquelles s'est déroulée chaque négociation, certaines conventions renferment des lettres d'entente supplémentaires au sujet de l'équité salariale.

En ce qui concerne la garde des enfants, le gouvernement a fourni dans son principal immeuble les locaux nécessaires à l'installation d'une garderie coopérative pour les employés de la fonction publique. Il rembourse également les frais de garde engagés par les membres de ses commissions et conseils qui ne sont pas admissibles à une allocation journalière à ce titre.

Certaines demandes de partage de poste et d'horaires flexibles ont été acceptées. Ce genre de régime de travail est toutefois à l'essai et n'est pas encore répandu dans la fonction publique.

Témoignant de la volonté du gouvernement d'appliquer les politiques d'équité en matière d'emploi aux sociétés et aux organismes d'État, ainsi qu'aux établissements largement subventionnés par celui-ci, le ministère de l'Éducation a publié, par l'intermédiaire de son comité consultatif sur la condition des femmes dans l'enseignement, un document intitulé *Employment Equity for School Boards* (L'équité en matière d'emploi dans les conseils scolaires). Ce rapport encourage les conseils scolaires à élaborer des politiques d'équité en matière d'emploi et leur fournit des lignes directrices pour leur mise en oeuvre.

b) Autres initiatives en matière de congés de maternité et de services de garde

Au nombre des mesures destinées à aider tous les travailleurs des secteurs public et privé à harmoniser leurs obligations professionnelles et familiales figurent des initiatives dans le domaine de la garde d'enfants et des dispositions relatives aux congés de maternité.

En matière de garde d'enfants, la province a adopté les mesures suivantes :

—l'octroi de permis d'exploitation à des garderies pour enfants de plus de deux ans;

—l'octroi de subventions au titre des frais de garde aux parents seuls à faible revenu;

—l'octroi de subventions aux garderies à plein temps pour l'achat d'équipement, en fonction du nombre de places;

—la mise en place de programmes d'éducation des jeunes enfants dans deux établissements publics d'enseignement postsecondaire.

À l'heure actuelle, la loi sur les normes du travail (*Labour Standards Act*) prévoit un congé de maternité non payé de 17 semaines, mais l'employée qui en fait la demande doit avoir accumulé 52 semaines d'emploi continu chez le même employeur pour y avoir droit.

II. Initiatives à venir

Le gouvernement prévoit mettre en place un certain nombre de nouvelles initiatives pour faciliter aux travailleurs la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Le Bureau de la politique féminine, ainsi que les ministères de l'Éducation et de l'Emploi et des Relations de travail mèneront une étude conjointe pour déterminer les attitudes et les pratiques d'emploi des employeurs du secteur privé dans l'ensemble de la province. Les résultats de l'étude serviront à organiser des activités de sensibilisation sociale.

À l'automne de 1989, sous l'égide du Bureau de la politique féminine, se tiendra dans trois localités un colloque sur «L'harmonisation des obligations familiales et professionnelles : préoccupation majeure des années 90», auquel participeront des employeurs et d'autres personnes intéressées.

Pour s'assurer que les propositions visant l'adoption de politiques ou de programmes gouvernementaux et la révision de politiques et programmes existant déjà tiennent compte de la nécessité de concilier les obligations professionnelles et familiales, on mettra en place un mécanisme pour évaluer les effets des changements proposés.

Différentes initiatives seront prises pour que le gouvernement, en sa qualité d'employeur, tienne compte des besoins de ses employés. Ainsi, la Commission de la fonction publique organisera et offrira des séances de sensibilisation à l'intention des gestionnaires. De même, on examinera les dispositions relatives aux prestations de congé de maternité.

La loi sur les normes du travail et son règlement constituent le principal moyen pour le gouvernement de s'assurer que les employeurs de la province respectent au moins une norme minimale dans leurs pratiques d'emploi. Les dispositions sur le congé de maternité contenues dans cette loi sont actuellement en cours de révision. Des changements qui accorderaient aux nouveaux parents davantage de temps et une plus grande souplesse à l'égard des congés non payés pour l'accouchement et les soins à donner au nouveau-né, sans menacer pour autant leur sécurité d'emploi, seront également étudiés.

L'élaboration de modèles flexibles de garde d'enfants constituera une priorité. Le ministère des Services sociaux effectue présentement un examen approfondi de ses politiques et de ses directives à l'égard :

—des services de garde pour les enfants de moins de deux ans;
—des services de garde en milieu familial autorisé;
—de l'aide financière aux parents usagers;
—du financement direct des garderies;
—des initiatives liées à la formation et à la qualification des travailleurs des services de garde.

Pour appliquer les stratégies visant l'amélioration des services de garde, il faut pouvoir disposer de fonds. On estime que la remise à plus tard de l'instauration d'une stratégie nationale sur la garde des enfants constitue un obstacle majeur à la réalisation des objectifs de la province dans ce domaine.

Il est reconnu que l'élaboration de stratégies pour harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales a des répercussions sur le système d'enseignement.

Les parents des élèves travaillent. Certains étudiants ont eux-mêmes des responsabilités familiales. De plus, les écoles doivent préparer les jeunes au double rôle que la plupart d'entre eux assumeront à l'âge adulte — celui de soutien de famille et de dispensateur de soins. Les établissements d'enseignement sont eux aussi des employeurs et, à ce titre, ils doivent aider leurs employés à faire face à leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Pour trouver des solutions réalistes à ces problèmes à l'intérieur du système scolaire, on consultera les responsables de l'éducation et d'autres intervenants concernés.

III. Conclusion

Les initiatives proposées dans la présente stratégie s'ajouteront aux efforts déployés par le gouvernement pour répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses qui doivent harmoniser leurs obligations familiales et professionnelles.

Mais, d'abord et avant tout, elles fourniront au gouvernement une bonne partie de l'information dont il aura besoin pour faire en sorte que ses politiques, programmes et procédures à venir contribuent à faciliter le cumul des responsabilités qui incombent à tous les travailleurs de Terre-Neuve et du Labrador, à la maison comme au travail.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Août 1989

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard tient à assurer l'accès des femmes à l'égalité économique. Il est conscient de la nécessité de concilier avec succès le travail et les obligations familiales.

Les initiatives décrites dans le présent rapport ont pour but d'offrir aux femmes et aux hommes toute une gamme de possibilités, de faciliter les relations familiales, et d'aider les familles à s'acquitter au mieux de leurs obligations.

I. Milieu de travail

a) Fonction publique : Convention collective

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard est conscient du fait que, en tant que premier employeur de la province, il sert de modèle au secteur privé.

La convention collective qu'il a négociée avec les employés de la fonction publique en avril 1988 prévoit ce qui suit :

i) Congé spécial

—quatre mois de congé non rémunéré pour les employés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant;
—une journée de congé rémunéré pour les employés de sexe masculin, à la naissance d'un enfant;
—une journée de congé d'adoption payé;
—congé rémunéré pour le décès d'un membre de la famille, y compris des congés rémunérés additionnels pour le déplacement, le cas échéant;
—congé rémunéré pour une maladie grave dans la famille;
—congé rémunéré pour des situations critiques nécessitant l'intervention personnelle de l'employé;
—maintien du partage des cotisations aux régimes d'assurance pendant la durée du congé;
—à la fin du congé spécial, réintégration dans ses fonctions garantie à l'employé permanent.

ii) Régime du salaire différé

Ce régime offre aux employés la possibilité de prendre une année de congé avec salaire partiel en leur permettant d'étendre sur cinq ans le salaire de quatre années.

iii) Santé et sécurité

La convention prévoit des dispositions spéciales pour l'employée enceinte dont les fonctions, de l'avis d'un médecin, mettent sa santé en danger, ou pour une employée enceinte qui travaille sur un écran cathodique.

iv) Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est apparenté à la discrimination. Le droit de travailler dans un climat libre de harcèlement sexuel est reconnu à tous les employés. Le harcèlement est défini, de même que la procédure de grief.

b) Fonction publique : Programmes spéciaux

i) TOTS (congé d'été)

Le programme TOTS (Take Off The Summer) a été mis en place pour permettre aux fonctionnaires de rester à la maison l'été avec leurs enfants d'âge scolaire. Les employés doivent obtenir l'accord de leur superviseur, et leur poste est garanti.

Le programme TOTS a pour conséquences indirectes de permettre d'embaucher des étudiants pour l'été ou d'affecter provisoirement des employés à des tâches plus valorisantes.

ii) Horaire variable et partage de poste

Chaque ministère a la possibilité de négocier ces options avec ses employés.

c) Équité salariale

Reconnaissant la nécessité d'éliminer l'écart salarial qui est attribuable à une sous-évaluation des emplois occupés en majorité par des femmes, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a promulgué une loi sur l'équité salariale, qui est entrée en vigueur le 1er octobre 1988.

La *Pay Equity Act*, adoptée avec l'appui de tous les partis, exige des employeurs du secteur public, des syndicats et des représentants des employés qu'ils s'attaquent au problème des inéquités salariales.

Aux termes de la loi, les employeurs, en collaboration avec leurs unités de négociation et les représentants des employés doivent repérer les emplois où dominent l'un ou l'autre sexe, en analyser les fonctions, les évaluer pour en déterminer la valeur relative et (s'ils constatent que les catégories d'emplois dominées par les femmes sont comparables aux catégories d'emplois dominées par les hommes) négocier un accord en vue d'en égaliser la rémunération.

Un Bureau de l'équité salariale chapeauté par le Commissaire à l'équité salariale, a été chargé de faciliter et de contrôler l'application de la Loi. Il incombe au Commissaire d'aider les parties, de fournir des services de soutien éducatif et technique, de rendre compte des progrès accomplis dans l'application du principe de l'équité salariale et de recevoir et traiter les éventuelles plaintes.

La phase 1 de l'application des dispositions en matière d'équité salariale a débuté le 2 janvier 1989. Dans ce premier temps, il s'agit pour l'employeur du secteur public et les agents de négociation ou les représentants des employés de : 1) s'entendre sur l'établissement ou le choix d'un plan ou système d'évaluation qui prenne en compte les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail dans l'évaluation de la valeur relative, 2) repérer toutes les catégories d'emploi composées à 60 p. 100 d'hommes ou de femmes.

Les ententes négociées durant cette période devraient être conclues au plus tard le 30 septembre 1989.

d) Équité en matière d'emploi

La Division de la condition féminine du ministère du Travail a été chargée d'élaborer un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi et de le soumettre au gouvernement. Cette proposition doit être soumise au Conseil exécutif pour le 30 novembre 1989.

e) Salaire minimum

Sur la recommandation du Comité consultatif des normes d'emploi, le Conseil exécutif a approuvé une majoration du salaire horaire minimum, qui passera de 4 $ à 4,25 $ pour les personnes âgées de 18 ans et plus, et de 3,25 $ à 3,75 $ pour les moins de 18 ans et ce, à compter du 1er octobre 1988. Une seconde majoration est entrée en vigueur le 1er avril 1989. Celle-ci porte le salaire minimum à 4,50 $ pour les 18 ans et plus et à 4 $ pour les moins de 18 ans.

II. Les relations familiales

a) Les dispensateurs de soins

i) Les services de garde d'enfants

En 1987, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a adopté des principes directeurs pour le développement des services de garde d'enfants. Les cinq principaux facteurs qui détermineront la nature de l'appui du gouvernement au développement des services de garde sont : la qualité, le coût abordable, la disponibilité, les services aux enfants ayant des besoins spéciaux et la participation des parents.

Un programme de financement direct, en place depuis septembre 1987, permet d'accorder des subventions de soutien aux programmes préscolaires à temps plein et des subventions forfaitaires aux programmes préscolaires à mi-temps, aux garderies en milieu familial, aux services de garde pour enfants d'âge scolaire et aux haltes-garderies. Les garderies peuvent également bénéficier d'une subvention spéciale pour accueillir des bébés.

En octobre 1988, le gouvernement a annoncé la création d'une subvention pour services spéciaux. Les programmes préscolaires agréés peuvent recevoir une telle subvention pour adapter leurs activités aux enfants ayant des besoins spéciaux.

Le gouvernement a affecté 2,2 millions de dollars en 1989-1990 aux services de garde d'enfants, somme qui comprend les subventions aux garderies et les subsides aux parents. Ce montant représente le double du budget de 1987-1988, qui s'établissait à 1,1 million de dollars.

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a entrepris une recherche documentaire sur les services de garde pour bébés en Amérique du Nord. Les résultats de cette recherche seront publiés à l'intention des préposés à la garde des bébés, des parents et de la commission chargée d'agréer les garderies.

Le Ministère compte également coparrainer une étude des besoins de services de garde d'enfants dans les zones rurales de la province, les autres commanditaires étant le ministère de l'Agriculture, l'*Early Childhood Development Association* (Association d'éducation des jeunes enfants) et le *Women's Institute*. Les travailleuses de l'industrie des pêches sont aussi représentées au sein du comité organisateur.

Le Ministère a fixé le montant maximum des allocations journalières pour chaque type de garderie agréée. Des dispositions spéciales ont été prévues pour les parents qui travaillent par quart et ceux qui ont des heures de travail prolongées.

Des négociations en cours avec le Collège Holland visent à élargir le programme de formation en éducation des jeunes enfants et notamment à permettre la participation d'étudiants à temps partiel et d'étudiants adultes.

Toute une documentation a été mise à la disposition des parents : *A Parent's Guide to Early Childhood Programs, A Directory of Licensed Child Care Programs, Guide to Positive Behaviour Management in Child Care Facilities.*

ii) Soins et soutien à domicile

Un programme de soins et de soutien à domicile vise à assurer aux particuliers et aux familles certains services sociaux et de santé de même que des appuis communautaires. Ces services permettent aux gens de rester autonomes ou de réintégrer leur domicile après un séjour à l'hôpital ou dans un autre établissement.

Le programme est conçu pour aider les gens qui veulent s'aider. Il ne s'agit pas pour le gouvernement de se substituer à la famille ni à la collectivité, mais de venir en aide aux personnes en difficulté et de soulager ou d'appuyer les personnes qui dispensent des soins à un parent.

iii) Programme d'aide aux familles

Un programme d'aide aux familles permet d'aider financièrement les familles ayant à leur charge un enfant atteint d'un handicap physique ou mental. Ces familles peuvent bénéficier d'une aide matérielle et de services destinés à réduire les contraintes financières et psychologiques que peuvent occasionner les soins à un enfant handicapé.

Conçu pour aider les parents d'enfants de moins de dix-huit ans atteints d'une grave déficience mentale ou physique, le programme permet de subvenir aux besoins additionnels directement associés à l'existence d'un handicap.

b) Logement des familles

En juillet 1988, la *P.E.I. Housing Corporation*, premier bailleur de la province, a adopté de nouveaux principes directeurs concernant la cohabitation dans les logements destinés aux familles. Désormais, deux ménages pourront volontairement partager un logement unifamilial. Toute discrimination sexuelle est exclue.

c) Aide aux agricultrices et autres femmes des zones rurales

Le ministère de l'Agriculture assure un financement de soutien au *Women's Institute* et au groupement *Women in Support of Agriculture*. Les crédits versés permettent à ces organisations d'étudier certains dossiers comme la sécurité en agriculture et de mener des activités éducatives. Le *Women's Institute*, qui regroupe toutes les associations de femmes rurales, reçoit également des services de soutien.

d) Pensions alimentaires

La loi sur l'exécution des ordonnances alimentaires de mars 1988 a élargi les pouvoirs du gouvernement pour ce qui est de l'exécution des ordonnances alimentaires. Depuis son adoption, le nombre de plaintes a triplé. On s'attend que les plaintes continuent d'augmenter en 1989 et que débute le recouvrement des sommes échues.

III. Attitudes : études familiales

En septembre 1988, le ministère de l'Éducation a entrepris d'exécuter un plan triennal visant l'introduction d'un programme d'études familiales aux niveaux primaire, intermédiaire et secondaire.

Divers thèmes sont abordés à chaque niveau. Les attitudes envers les jeunes filles et les femmes sont examinées dans le cadre de discussions sur les différences entre les sexes, lesquelles tiennent compte de l'âge des élèves. Parmi les sujets traités, on trouve : les stéréotypes sexuels, les distinctions fondées sur le sexe, l'évolution du rôle des hommes et des femmes, les stéréotypes dans le monde du travail et leur incidence sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes, l'influence des stéréotypes, les contraintes liées aux stéréotypes sexuels, les façons d'éviter les stéréotypes, l'importance de choisir librement son rôle, les sentiments associés aux rôles traditionnels et non traditionnels, et l'exploitation sexuelle.

Le succès du programme d'études familiales dépend en grande partie de l'apport des parents. Ceux-ci ont un rôle à jouer à tous les niveaux et sont appelés à prendre des décisions réfléchies sur la participation de leurs enfants au programme.

Le Ministère s'attend que le programme soit dispensé à toutes les classes d'ici trois ans.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Août 1989

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse souscrit aux principes relatifs aux responsabilités professionnelles et familiales adoptés à la Conférence des premiers ministres de novembre 1987.

Ces sept principes sont repris dans deux priorités stratégiques énoncées dans le discours du Trône de février 1988 visant l'édification de la Nouvelle-Écosse de demain :

—coordonner la planification sociale et économique à la lumière du rôle social changeant des femmes;
—favoriser les initiatives en matière de garde des enfants.

I. Stratégie

Voici les objectifs de la Nouvelle-Écosse :

—élargir l'éventail des possibilités offertes aux femmes.
—renforcer les liens familiaux et répondre aux besoins spéciaux de ceux qui dispensent des soins, que ce soit à des enfants ou à des parents âgés ou handicapés.
—encourager le partage des responsabilités familiales entre les deux conjoints.

II. Secteurs visés

a) Préoccupations sociales et économiques

Bien que la Nouvelle-Écosse ne puisse remédier à la pénurie grandissante de places en garderies, le gouvernement fédéral ayant reporté à plus tard ses projets de subventions à ce chapitre, nous nous attendons à ce qu'on reprenne sous peu les pourparlers en la matière.

Le gouvernement se penchera sur la situation particulière des familles où les deux conjoints travaillent et où le salarié secondaire ne peut songer à quitter son emploi, leur revenu global suffisant à peine à leurs besoins, et cherchera des moyens d'améliorer la qualité de vie de ces familles.

Le programme intégré de soins à domicile est un programme d'aide qui permettra de soulager les familles, au taux maximum de quatre heures par semaine, en offrant certains services ménagers ou services de surveillance habituellement fournis par les membres de la famille.

Peuvent bénéficier de services d'aide ménagère les familles dont l'unité est menacée en raison des difficultés que pose la garde des enfants, et qui ont besoin d'aide pour trouver ou retrouver leur autonomie.

On doit revoir et mettre à jour les lignes de conduite en matière de contrôle des maladies infectieuses chez les enfants qui fréquentent les garderies.

b) Les conditions de travail

Le gouvernement reconnaît les aspirations de ses citoyens à vivre dans des conditions humaines et dignes, et de manière autonome, conformément à des principes favorisant l'initiative personnelle, l'autonomie et le sens des responsabilités.

Maintenant que les femmes détiennent un rôle plus important dans les affaires et dans l'industrie, il faut les encourager et les préparer à se tailler une place dans des secteurs d'emploi non traditionnels.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Technologie cherchera, en consultation avec les organismes actuellement chargés de la garde d'enfants, à étendre les services et les installations de garde aux collèges communautaires et aux universités.

Les dispositions législatives sur l'équité salariale intéressant les fonctionnaires, les employés de voirie et les travailleurs du secteur privé faisant partie du personnel de l'hôpital Victoria General sont entrées en vigueur le 1er septembre 1988 et celles qui visent le personnel des hôpitaux, des sociétés d'État et des conseils scolaires, le 1er septembre 1989. Enfin, pour les employés des universités, des municipalités et du secteur privé, un projet de loi sur l'équité salariale sera deposé d'ici 1992.

Le gouvernement a accepté d'incorporer dans les conventions collectives régissant ses fonctionnaires des dispositions relatives à la semaine de travail variable, aux postes à temps partiel et aux postes partagés.

Le gouvernement envisagera de réviser le Code des normes du travail pour le rendre plus souple et aider les parents à remplir leurs obligations.

Le gouvernement étudiera des façons d'inciter les entreprises à mettre à la disposition de leur personnel des garderies ou des haltes-garderies.

Le gouvernement s'emploiera à éliminer toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de rémunération.

Le gouvernement montrera l'exemple dans la recherche de l'égalité en milieu de travail.

c) Les attitudes

On encouragera les enseignants et les administrateurs d'école des niveaux primaire et secondaire à saisir toutes les occasions offertes par les programmes scolaires pour sensibiliser leurs élèves aux attentes de la société en ce qui a trait au partage des obligations professionnelles et familiales dans la vie adulte, sans discrimination ni stéréotype sexuel. Cette orientation sera également celle du nouveau programme de préparation à la vie quotidienne qui sera incorporé au programme de base des élèves du cours secondaire.

Le nouveau cours de croissance et de relations interpersonnelles du premier cycle du cours secondaire fournira également l'occasion de traiter des obligations professionnelles et familiales.

Le gouvernement encouragera les employeurs à tenir compte de l'expérience de vie que constitue le travail au foyer lorsqu'ils embauchent un travailleur.

Le gouvernement cherchera à améliorer les moyens dont disposent les femmes pour obtenir le versement de pensions alimentaires pour les enfants de parents divorcés ou séparés.

Les ministères chargés des programmes qui concernent le marché du travail et le développement industriel seront priés de mettre en oeuvre des programmes de réintégration professionnelle destinés aux personnes qui ont quitté le marché du travail depuis plus de cinq ans.

Le gouvernement encouragera les groupes communautaires et bénévoles à mettre sur pied des programmes pour enfants à l'heure du déjeuner et après l'école.

Le gouvernement s'est fixé pour objectif de faire passer le nombre des femmes travaillant à leur compte de 12 000 à 24 000 d'ici 1993.

Le gouvernement entend traiter le thème du partage des responsabilités professionnelles et familiales dans toutes ses publications et annonces publicitaires.

d) L'évaluation des résultats

La Direction des questions féminines sera chargée, en collaboration avec les ministères qui assurent la gestion des programmes et services, d'élaborer des méthodes de mesure des résultats. Elle fera rapport annuellement des résultats obtenus dans chaque secteur.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LE NOUVEAU-BRUNSWICK

Août 1989

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à promouvoir l'égalité économique des femmes. Comme il est reconnu que l'égalité des femmes sur le marché du travail est la clef de leur égalité économique, divers programmes et initiatives ont déjà été entrepris à cet égard. À l'occasion de la conférence annuelle des premiers ministres tenue en novembre 1987 à Toronto, les premiers ministres ont demandé aux ministres responsables de la condition féminine d'élaborer une stratégie axée sur les nouveaux rapports qui s'établissent actuellement entre la vie professionnelle et familiale.

Le Nouveau-Brunswick a appuyé l'élaboration de stratégies fondées sur les principes suivants :

—la famille et le travail sont des éléments fondamentaux de la société;

—l'intégration harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales profite à toute la société;

—les travailleurs et travailleuses qui ont des responsabilités familiales devraient jouir des mêmes possibilités de carrière que ceux et celles qui n'en ont pas.

Étant donné que le Nouveau-Brunswick s'est engagé à améliorer la condition des femmes et à promouvoir leur égalité économique, il admet qu'il faut allier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Points saillants

a) Équité salariale

Les questions financières ont des répercussions sur la vie familiale. En améliorant la situation économique et professionnelle des femmes, on peut les aider à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Le principe de l'équité salariale sera appliqué aux employés dont les conditions d'emploi sont établies à la Partie I de la *Loi de la fonction publique du Nouveau-Brunswick*. À cet égard, un comité interministériel établi par M. McKenna, premier ministre de la province, et présidé par la Direction générale de la condition féminine, a rédigé un rapport et des recommandations qui ont servi à préparer le texte de la *Loi sur l'équité salariale*, promulguée le 22 juin 1989. Depuis, on a nommé un directeur chargé de l'application de la Loi.

b) Garderies

Le gouvernement s'est engagé à créer un bureau des services à l'enfance. À cet effet, il a nommé un ministre d'État aux Services à l'enfance. On prévoit que ces services seront au coeur d'un ensemble d'initiatives concernant les garderies, notamment la mise en place de mécanismes officiels de consultation et la coordination de politiques et de recherches sur le sujet.

c) Loi sur les normes d'emploi

Aux fins de l'application de la *Loi sur les normes d'emploi*, «liens familiaux étroits» désigne les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées. En vertu de la Loi, les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent accorder à leurs employés les congés suivants :

i) Congé d'adoption

Congé non payé d'une durée maximale de 17 semaines à partir du moment où l'enfant est sous la garde de ses parents adoptifs. Seul un des parents a droit à ce congé; cette disposition est entrée en vigueur le 1er avril 1989.

ii) Congé de deuil

Congé non payé d'une durée de trois jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant (y compris un enfant adopté), du père, de la mère ou d'un tuteur. Congé non payé d'un jour en cas de décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère; cette disposition est entrée en vigueur le 1er avril 1989.

iii) Congé de maternité

Congé non payé d'une durée maximale de 17 semaines, commençant au plus tôt 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Le père a droit aux semaines non utilisées par la mère en cas de décès de celle-ci ou en cas de maladie grave empêchant la mère de s'occuper de son enfant; cette disposition est entrée en vigueur le 1er avril 1989.

iv) Congé parental

Le parent naturel d'un enfant à naître ou d'un nouveau-né a droit à un congé non payé d'une durée maximale de 7 jours consécutifs commençant au plus tôt 11 semaines avant l'accouchement et se terminant au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

Un parent adoptif a droit à un congé non payé d'une même durée, pouvant commencer le jour où l'employé reçoit la garde de l'enfant et se terminer au plus tard 18 semaines après ce jour.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er avril 1989.

d) Congés pour les fonctionnaires provinciaux

i) Congé d'adoption

La plupart des conventions collectives prévoient un congé d'adoption non payé d'une durée d'un mois à 17 semaines. Deux conventions collectives prévoient un congé payé d'une durée de 7 jours ouvrables, dont l'un à titre de congé de maladie.

ii) Congé de deuil

Un congé payé est accordé à tous les employés. La durée du congé dépend du lien de parenté entre l'employé et la personne défunte.

iii) Congé d'éducation

Un congé est accordé sous réserve d'approbation de l'employeur. L'employé peut éventuellement être défrayé en tout ou en partie, ou toucher son salaire durant la période de congé. Certaines conventions prévoient une indemnité fixée par l'employeur et versée par ce dernier aux fins de la formation.

iv) Congé pour soins de personnes à charge

Les employés non syndiqués ont droit à un congé de trois jours par année, plus deux jours à déduire de leurs congés de maladie. Le congé est de cinq jours au maximum dans le cas de circonstances indépendantes de la volonté de l'employé.

Les employés syndiqués n'ont aucune disposition précise prévue pour le soin des personnes à charge. Le congé peut être accordé à titre de congé pour urgence ou de congé pour autres motifs.

v) Congé de maternité

La durée du congé dépend des conventions collectives; certaines ne contiennent aucune disposition à ce sujet, tandis que d'autres prévoient un congé non payé d'une durée maximale de six mois. La majorité des conventions accordent à l'employée un congé non payé de cinq mois. Les deux premières semaines peuvent toutefois être rémunérées lorsque l'employée choisit d'utiliser des congés de maladie accumulés. En outre, l'employée peut toucher des prestations d'assurance-chômage pour une période de 15 semaines.

vi) Régime de prestations supplémentaires

Ce régime s'adresse aux employées qui prennent un congé de maternité. Deux conventions collectives offrent un régime de prestations supplémentaires de chômage permettant aux employées de recevoir 75 p. 100 de leur salaire. Les employées non syndiquées qui travaillent à plein temps depuis au moins un an ont droit aux prestations supplémentaires de chômage.

vii) Congé parental

Les conventions collectives ne contiennent aucune disposition à ce sujet. Le congé peut être accordé à titre de congé pour urgence ou de congé pour d'autres motifs.

viii) Congé de paternité

La durée du congé peut aller d'un jour payé à quatre jours non payés. Plusieurs conventions ne contiennent aucune disposition à ce propos. Les employés non syndiqués ont droit à un jour de congé payé.

ix) Congés de maladie

L'employé peut accumuler jusqu'à 240 jours de congés de maladie payés. L'employé qui a utilisé tous ses congés de maladie peut prendre un congé anticipé.

Deux unités de négociation ont mis sur pied une banque de congés de maladie dans laquelle chaque employé verse une demi-journée de ses congés de maladie accumulés. Les employés qui n'ont plus de congés de maladie peuvent en emprunter à la banque. Chaque demande doit être approuvée par l'employeur et par le syndicat.

x) Congés annuels

Les congés peuvent être accumulés mensuellement. Les employés ont droit à un minimum de deux semaines et à un maximum de cinq semaines de congés annuels. Les congés annuels qui n'ont pas été utilisés peuvent être reportés à l'année suivante. Le calendrier des congés annuels est soumis aux besoins opérationnels.

e) Réaménagement des horaires de travail des employés syndiqués et non syndiqués

i) Partage d'emploi

Le partage d'emploi est offert aux employés visés par la Partie I de la *Loi sur la fonction publique*. Il est soumis à l'approbation de l'employeur et dépend des exigences du poste.

ii) Horaire variable

Il n'existe aucune politique à ce sujet. L'horaire dépend de la situation de chaque employé.

iii) Travail à domicile

Il n'existe aucune politique à ce propos.

iv) Partage du travail

Le partage du travail est différent du partage d'emploi. Celui-ci se fait à la demande des employés tandis que celui-là est imposé par l'employeur qui tente d'éviter des mises à pied en réduisant les heures de travail, avec l'accord du syndicat. Il ne se fait pas de partage de travail au sein de la fonction publique de la province.

v) Travail à temps partiel

La politique en matière du partage d'emploi s'applique au travail à temps partiel. Certains avantages sont répartis proportionnellement, notamment l'accumulation des congés annuels et des congés de maladie.

f) Intégration professionnelle

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a mis en oeuvre un programme d'action positive (équité en matière d'emploi) à l'intention des femmes. Un rapport sur les progrès réalisés dans le cadre du programme est déposé tous les ans à l'Assemblée législative.

Bon nombre d'initiatives ont été entreprises afin de promouvoir l'intégration professionnelle des femmes. Ces efforts font état du fait que les femmes ne sont plus considérées comme rapportant un salaire d'appoint à la famille et qu'elles doivent avoir accès à tous les postes. Par exemple, le ministère de l'Éducation a publié un document intitulé *I Can Be Anything: A Scrapbook of Non-Traditional Work Experiences and Career Options for Women* (Je peux tout faire — album d'expériences de travail et de possibilités de carrière pour les femmes) et le ministère du Commerce et de la Technologie a réalisé le film *Une affaire de femmes* qui porte sur les femmes entrepreneures au Nouveau-Brunswick. De plus, la Direction générale de la condition féminine a dressé un répertoire de femmes occupant des emplois non traditionnels dans la fonction publique, que peuvent se procurer les conseillers et conseillères en orientation scolaire ainsi que les groupes de femmes.

La Direction générale de la condition féminine continue par ailleurs de promouvoir l'intégration professionnelle des femmes au moyen d'ateliers, de publications et de colloques.

ACTION, un bulletin sur l'égalité en matière d'emploi publié par la Direction générale de la condition féminine, souligne les réalisations des divers ministères en la matière et donne de l'information sur l'emploi susceptible d'intéresser les femmes.

La Direction générale préside un comité interministériel chargé d'élaborer des stratégies visant à promouvoir l'intégration professionnelle des femmes.

g) Recherche

Concilier les responsabilités familiales et professionnelles est une étude que mène actuellement le *Conference Board of Canada* et à laquelle participe le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Environ 2 000 fonctionnaires de la province ont fait l'objet d'une enquête dans le cadre de cette étude et les résultats devraient faciliter l'élaboration d'éventuels programmes et politiques.

h) Stéréotypes sexuels

Un comité interministériel sur l'égalité dans les communications du gouvernement a été chargé d'élaborer une politique à ce sujet.

IMAGES, une conférence sur les stéréotypes sexuels, a été organisée par la Direction générale de la condition féminine.

La Direction générale de la condition féminine a également organisé une conférence sur les responsabilités professionnelles et familiales qui s'est tenue le printemps dernier. Divers sujets y ont été abordés, notamment la garde des enfants, le programme d'aide du personnel, les familles monoparentales ainsi que la politique de l'emploi et les avantages sociaux et leurs répercussions sur la famille.

La Direction générale de la condition féminine a réalisé d'autres publications sur les responsabilités professionnelles et familiales, notamment :

—*Comment organiser les responsabilités professionnelles et familiales — Présentation des problèmes*, mai 1989;

—un compte rendu de la conférence sur les responsabilités professionnelles et familiales, mai 1989;

—un article dans *ACTION*, bulletin sur l'égalité en matière d'emploi publié par la Direction générale, printemps/été 1989.

Un comité interministériel a été chargé de cerner les questions et préoccupations pertinentes et de recommander des mesures susceptibles de faciliter l'intégration harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales. Le comité, qui est présidé par la Direction générale, compte parmi ses membres des représentants du Conseil de gestion et du ministère de l'Aide au revenu.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LE QUÉBEC

Août 1989

En novembre 1985, les Premiers ministres ont adopté un document intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes* afin de témoigner de leur engagement à poursuivre l'objectif de l'égalité économique par une approche intergouvernementale coordonnée.

L'année suivante, à titre de première étape, les Premiers ministres ont adopté un plan d'action intitulé *Pour une stratégie de la main d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*, qui énumère les politiques et les programmes ayant pour objet de réaliser l'égalité dans les domaines de l'éducation et de la formation.

En novembre 1987, dans une seconde étape, les Premiers ministres ont demandé aux ministres canadiens responsables de la condition féminine d'élaborer une stratégie qui permette aux travailleurs et travailleuses de concilier les responsabilités professionnelles et familiales en tenant compte de l'évolution des rapports entre le travail et la famille.

Le principe à la base de cette stratégie en était un de partage des responsabilités familiales et parentales entre les hommes et les femmes, et d'équité entre les travailleurs et les travailleuses, qu'ils aient ou non des enfants à charge.

Ce dossier rejoint les préoccupations actuelles du gouvernement du Québec. On en voit l'expression dans le plan d'orientation triennal de même que dans les plans d'action pour 1987-1988 et 1988-1989 que le Québec s'est donnés en matière de condition féminine; c'est aussi une des dimensions importantes de la politique familiale, dont les orientations majeures ont été déposées le 9 décembre 1987 à l'Assemblée nationale par le ministre délégué à la Famille.

Les mesures relatives à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et celles visant à assurer un partage plus équitable des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes apparaissent essentielles au Québec, étant donné le taux de participation élevé des femmes au marché du travail.

Actuellement, plus de 70 p. 100 des Québécoises âgées de 25 à 44 ans occupent un emploi. La charge de jeunes enfants n'est plus un facteur qui empêche les femmes de travailler, puisque 56 p. 100 des mères d'enfants de moins de 3 ans occupaient un emploi en 1987; et pour les trois quarts d'entre elles, il s'agissait d'un emploi à temps plein.

Des études ont démontré que la contribution des femmes au revenu familial augmentait sans cesse et que sans cet apport bon nombre de familles verraient leur niveau de vie baisser en deçà du seuil de pauvreté.

Malgré cette présence majoritaire des deux parents sur le marché de l'emploi, l'organisation du travail n'a pas été modifiée en conséquence.

I. Objectifs

La consolidation et le développement du réseau actuel des services de garde constituent un aspect majeur de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. La diversification des services de garde, l'accroissement du nombre de places en garderie, que ce soit en milieux de travail, scolaire, familial ou communautaire, ainsi que l'amélioration du support financier pour les parents sont des objectifs à viser.

Des horaires de travail plus flexibles, la possibilité de réaménager ou de réduire les heures de travail sont des formules qui devraient être davantage valorisées, en s'assurant que les travailleurs et les travailleuses qui s'en prévalent obtiennent la proportionnalité de la rémunération et des avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs employés à temps plein.

La question des congés parentaux et des congés de maternité constitue également une dimension importante du dossier. En ce qui concerne les congés de maternité, certaines catégories de travailleuses n'y ont pas droit à l'heure actuelle parce que leur régime de travail n'est pas couvert par la *Loi sur les normes du travail*. D'autre part, certaines travailleuses qui ne répondent pas aux critères d'admissibilité du programme d'assurance-chômage ne reçoivent pas d'allocation de maternité.

L'admission du plus grand nombre possible de travailleuses au congé de maternité rémunéré ainsi que l'inclusion dans la *Loi sur les normes du travail* de congés parentaux partiellement rémunérés et d'une garantie d'emploi prolongée à l'occasion d'un congé parental non rémunéré constituent des objectifs visés à l'heure actuelle par le gouvernement.

Le Québec considère important que l'ensemble de ces mesures soient accessibles autant aux hommes qu'aux femmes.

Le présent rapport présente les réalisations faites durant les années 1987-1988 et 1988-1989 ainsi que les projets d'avenir.

II. Réalisations de 1987-1988 et 1988-1989

a) L'État comme employeur

En tant qu'employeur, le gouvernement du Québec entend favoriser, chez les employés des secteurs public et parapublic, l'intégration des responsabilités familiales et professionnelles grâce 1) aux droits parentaux, 2) à un programme d'aide aux employés et 3) à des garderies en milieu de travail.

i) Les droits parentaux

Les droits parentaux actuellement en vigueur dans les secteurs public et parapublic (fonction publique, santé et services sociaux et éducation) comprennent les éléments suivants :

—*un congé de maternité de 20 semaines payé à 93 p. 100* du traitement hebdomadaire brut (dont 15 semaines à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage);

—*des dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement* (congés spéciaux : en cas de complication de grossesse ou de danger d'interruption, en cas d'interruption de grossesse avant la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, pour visites chez le médecin reliées à la grossesse; retrait préventif si les conditions de travail comportent des risques pour la santé de la mère ou de l'enfant);

—*un congé de paternité* avec traitement d'un maximum de 5 jours ouvrables;

—*un congé pour adoption* de 10 semaines avec traitement pour l'un ou l'autre des conjoints;

—*un congé sans traitement et un congé partiel sans traitement d'un maximum de 2 ans* en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption;

—*un congé pour responsabilités parentales* (congé partiel sans traitement) d'un an maximum pour assurer une présence auprès d'un de ses enfants (maladie, handicap ou autre).

ii) Le programme d'aide aux employés

Les divers ministères gouvernementaux offrent à leurs employés des programmes d'aide, d'information et de référence volontaires et confidentiels pour les aider à trouver des solutions à certains problèmes (conjugaux, familiaux, juridiques, professionnels, de santé, etc.)

iii) Les garderies en milieu de travail

Le gouvernement favorise la mise sur pied de services de garde en milieu de travail public et parapublic en accordant des subventions d'implantation et de fonctionnement aux services de garde constitués et gérés par les employés sous forme d'une corporation sans but lucratif.

En juin 1989, on comptait quelque 95 de ces garderies dans les différents ministères et organismes publics et parapublics (hôpitaux, CLSC, cégeps, écoles, universités).

De plus, certains ministères et organismes publics et parapublics réservent en permanence un certain nombre de places dans les garderies de quartier pour les enfants de leurs employés, de façon à s'assurer de leur disponibilité.

b) Les facteurs sociaux et économiques

i) La politique gouvernementale relative aux services de garde

La ministre à la Condition féminine a rendu public le 24 novembre 1988 un énoncé de politique sur les services de garde; celui-ci a fait l'objet de consultations publiques en commission parlementaire du 7 février au 7 mars 1989.

Le 15 mai suivant, elle présentait à l'Assemblée nationale le projet de loi 150 modifiant la *Loi sur les services de garde à l'enfance*, qui tenait compte des recommandations pertinentes formulées lors de la Commission parlementaire et des modifications que le gouvernement fédéral avait apportées à sa stratégie notamment en retirant le projet de loi C-144. Cette loi a été sanctionnée le 22 juin et mise en vigueur le 1er juillet.

Le développement prévu fixe à 60 000 le nombre de places à créer en cinq ans; compte tenu des changements apportés par le gouvernement fédéral, le plan initial pour 1989-1990 a dû être réduit, passant de 8 671 à 6 208 places.

On prévoit également donner priorité aux services de garde en garderies gérées par les parents, à la garde en milieu de travail et en milieu scolaire, et procéder à une planification régionale du développement en concertation avec les partenaires municipaux et sociaux. Quant au financement, la nouvelle formule mixte prévoit l'admissibilité des garderies sans but lucratif à un montant forfaitaire de 30 000 $ auquel s'ajoute une subvention équivalant à 30 p. 100 des revenus réels de garde; de plus, les nouvelles garderies reçoivent une subvention équivalant à 50 p. 100 des coûts d'implantation; les parents sont admissibles à une aide financière s'ajustant à l'évolution des tarifs de garde.

Le gouvernement du Québec s'est aussi engagé à octroyer 1 million de dollars d'ici les trois prochaines années (en sus du budget prévu dans la politique) à des fins de formation et de perfectionnement du personnel de l'ensemble des garderies du réseau pour satisfaire aux exigences de conformité en matière de qualifications prévues au *Règlement sur les services de garde en garderie*; enfin, un octroi annuel de plus de 3 millions de dollars servira à financer des régimes d'assurance collective et des régimes de

congés de maternité (en vigueur le 1er janvier 1990), les premiers subventionnés à 50 p. 100 du coût du régime jusqu'à concurrence de 3 p. 100 de la masse salariale, les seconds, subventionnés à 100 p. 100.

En matière de services de garde, le budget total de l'OSGE pour 1989-1990 est de plus de 132,4 millions de dollars, une augmentation de 31 millions par rapport au budget 1988-1989.

Pour récapituler, au 31 mars 1988, il y avait au total 64 742 places en services de garde au Québec, incluant la garde en milieu scolaire et on prévoyait 69 883 places au 31 mars 1989.

Enfin, en 1988, la déduction au provincial pour frais de garde a été portée à 4 000 $ pour tout enfant de 0 à 7 ans, et à 2 000 $ pour les enfants de 8 à 13 ans; l'allocation de disponibilité est désormais indépendante de la déduction pour frais de garde. Les parents peuvent donc bénéficier des deux mesures au lieu de devoir choisir entre l'une ou l'autre.

ii) Les droits parentaux

(1) Les congés parentaux

Le gouvernement a déposé en juin 1989 un avant-projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail*, dans lequel on introduit un congé parental non rémunéré, à déterminer par règlement, ainsi qu'un congé de cinq jours dont deux payés, utilisables à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption. L'avant-projet de loi propose également de permettre aux parents, pour l'exercice de leurs responsabilités parentales, de bénéficier d'une réserve de cinq jours de congé non rémunéré et leur accorde le droit, aux mêmes fins, de refuser de faire des heures supplémentaires à moins de circonstances exceptionnelles ou que leur employeur ne leur en fasse la demande 12 heures à l'avance.

L'avant-projet propose de plus d'améliorer d'autres normes du travail notamment par l'ajout d'un jour férié et la diminution de 10 à 5 ans, du nombre d'années de service requises pour qu'un salarié bénéficie de trois semaines de vacances.

(2) Le congé de maternité ou d'adoption

Un comité interministériel a été chargé d'étudier la possibilité d'élargir l'accès au congé de maternité par rapport à la *Loi sur les normes du travail*, tout en assurant la sécurité d'emploi aux travailleuses enceintes, ainsi que celle de garantir les congés de soins aux enfants. De plus, on étudie la question du remplacement du revenu lors d'une maternité ou d'une adoption.

(3) Le retrait préventif

Depuis 1981, la travailleuse enceinte ou qui allaite a droit au retrait préventif lorsque son travail l'expose à des risques pour sa santé ou la santé de son enfant. Cette mesure prévoit en premier recours une réaffectation de la travailleuse à un poste sans danger. Si l'employeur ne peut pas offrir un tel changement de poste à l'employée, celle-ci peut cesser temporairement de travailler et toucher des indemnités représentant 90 p. 100 du salaire net.

Depuis l'entrée en vigueur du retrait préventif, on a noté une très rapide progression du nombre de bénéficiaires du programme. En 1981, il y en a eu 1 146, pour un budget total de 2,6 millions de dollars et en 1987, on en a dénombré 11 317 au coût de 37,8 millions de dollars. Actuellement, le ministre responsable du dossier procède à une évaluation de celui-ci pour vérifier s'il répond adéquatement aux besoins exprimés par divers intervenants, dont les groupes de femmes.

iii) Le soutien économique aux familles

Depuis 1985, le soutien financier accordé par le gouvernement aux parents québécois s'est accru de façon très appréciable. Plusieurs programmes ou mesures de soutien financier ont été améliorés ou introduits pour la première fois :

- —des allocations de naissance non imposables de 500 $ pour l'enfant de 1er rang, de 1 000 $ pour l'enfant de 2e rang et de 4 500 $ pour chaque enfant de rang supérieur ont été introduites au budget de mai 1989;
- —des allocations non imposables pour jeunes enfants sont ajoutées aux allocations familiales de base à l'égard de tous les enfants de moins de 6 ans depuis janvier 1989; ces allocations remplacent les allocations de disponibilité qui étaient versées annuellement; elles représentent des montants de 100 $ par année pour l'enfant de 1er rang, de 200 $ pour celui de 2e rang et de 500 $ pour chacun des autres enfants;
- —les exemptions pour enfants à charge sont remplacées par des crédits d'impôt; en 1989, la valeur de ces crédits est de 446 $ pour l'enfant de 1er rang et de 379 $ pour chacun des autres; lorsqu'il s'agit d'une famille monoparentale, le crédit pour le 1er enfant est accru de 223 $.
- —les déductions pour frais de garde sont majorées; elles sont portées à 4 000 $ en 1989 pour un enfant de 0 à 7 ans, et à 2 000 $ pour un enfant de 8 à 13 ans;
- —le programme de remboursement des impôts fonciers est amélioré pour toutes les familles à faible revenu;
- —depuis 1988, une réduction d'impôt s'applique à toutes les familles à faible et moyen revenu; en 1989, par exemple, aucune famille formée d'un couple et de deux enfants de 6 à 11 ans n'aura à payer d'impôt si son revenu est inférieur à 21 894 $;

—enfin, les allocations familiales du Québec ont été exonérées de toute forme de taxation en 1988.

L'aide financière accordée par le gouvernement à l'égard des enfants totalisait 814 millions de dollars en 1985; en 1989, elle devrait se monter à 1,569 milliard de dollars, soit une augmentation de 93 p 100 en quatre ans.

iv) L'aménagement du temps de travail

Le programme d'aménagement concerté du temps de travail du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, dont le budget est de 1,5 million de dollars sur 2 ans (1987-1988 et 1988-1989) alloue des subventions et une aide technique aux entreprises qui veulent adopter des horaires de temps réduits ou plus souples. Dix projets sont en cours à l'heure actuelle.

Le gouvernement mène actuellement des études sur :

—les effets sur les conditions de vie des femmes de l'absence d'une norme fixant une durée normale et maximale de travail quotidien (ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu);

—l'évolution des entreprises à propriété et gérance féminines québécoises. Cette étude trace, entre autres, le portrait des difficultés de conciliation de la vie professionnelle et familiale de ces femmes; elle sera publiée en 1989 (ministère de l'Industrie et du Commerce).

v) Le soutien gouvernemental aux organismes communautaires familiaux

Dans le but de soutenir l'action des organismes communautaires qui visent le renforcement de l'entraide des familles et de la compétence familiale, le gouvernement leur accorde des subventions. En 1988-1989, 95 de ces organismes ont été subventionnés par le MSSS dans le cadre du programme de soutien aux organismes communautaires (total de 1 265 750 dollars).

vi) Le service de maintien à domicile pour les personnes âgées

Pour maintenir l'autonomie des personnes âgées à domicile, le MSSS dispense des services de maintien à domicile dont 75 p. 100 des interventions vont aux personnes âgées. En 1988-1989, le budget total de ces services était de 115 millions de dollars.

vii) Les mesures incitatives du ministère du Travail du Québec

En mars 1989, le ministère du Travail du Québec a envoyé gratuitement aux groupes de femmes et aux grandes entreprises un tiré à part de la revue *Marché du travail* de février 1989. On y analyse les dispositions contenues dans toutes les conventions collectives du Québec, signées entre 1980 et 1987, qui permettent la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. L'envoi de ce document était accompagné d'une lettre du sous-ministre qui mettait l'accent sur l'intérêt d'inclure ce genre de dispositions dans les conventions collectives.

II. Projets d'avenir

Les initiatives du Québec en matière de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales sont en plein développement. Beaucoup de projets sont en voie de réalisation ou d'élaboration. Certains dossiers donneront lieu à des actions qui seront entreprises en 1989-1990. Parmi ceux-ci on retrouve :

a) Le programme de relève dans le cadre de la politique de santé mentale

La politique de santé mentale, adoptée le 16 janvier 1989, prévoit un programme de relève pour les familles qui ont la responsabilité de l'un des leurs, victime de troubles mentaux graves, et qui ne reçoivent aucune forme d'aide. Ce programme peut prendre diverses formes selon les besoins et les ressources disponibles; il peut, par exemple, inclure le dépannage pour faire face à des circonstances imprévisibles : hébergement de courte durée, présence à domicile d'un intervenant.

b) L'aide financière aux étudiants

Le projet de réforme de l'aide financière aux étudiants (prêts et bourses), déposé le 20 avril 1989 par le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, comporte plusieurs dispositions qui intéresseront particulièrement les parents étudiants :

i) la contribution du candidat

La contribution minimale calculée pour la période estivale ne sera plus exigée des étudiants ayant à leur charge des enfants d'âge préscolaire ou scolaire. Cette disposition s'adresse tant aux étudiants chefs de famille monoparentale qu'à ceux qui ont un conjoint

De plus, les ressources provenant du programme d'allocations à la naissance et celles du programme d'allocations aux jeunes enfants ne seront pas comptabilisées aux fins des prêts et bourses.

ii) les dépenses admises

Les principales modifications à ce chapitre concernent les frais de garde, les dépenses pour enfants et l'allocation d'un budget pour orthèses visuelles.

Ainsi, les dépenses pour les frais de garde seront portées à 10 $ par jour par enfant, soit 50 $ par semaine, sans maximum par famille. Actuellement, ces dépenses admises s'élèvent à 64 $ par semaine pour un enfant d'âge préscolaire, 21 $ pour un enfant d'âge scolaire, sans excéder le maximum de 89 $ par famille. Les familles de deux enfants et plus et celles comptant au moins un enfant d'âge scolaire seront donc mieux compensées pour les frais de garde.

Par ailleurs, les dépenses admises à l'égard des enfants seront majorées. Fixés actuellement à 1 365 $ pour un enfant d'âge préscolaire, ces montants seront portés à 2 230 $ dans le cas du premier enfant et à 1 895 $ pour les suivants.

Enfin, le programme remboursera aux boursiers les frais reliés à l'achat d'orthèses visuelles jusqu'à concurrence de 175 $ par étudiant et par enfant de l'étudiant. L'aide offerte ne sera accessible pour chacun qu'à tous les deux ans.

iii) Les étudiants à temps partiel

Actuellement, les étudiants à temps partiel ne sont pas couverts par le Régime de prêts et bourses. Il est donc proposé d'offrir une bourse à l'intention des étudiants universitaires à temps partiel inscrits à deux ou trois cours par session. L'aide sera modulée en fonction des revenus de l'étudiant et de ceux de ses parents ou de son conjoint. L'allocation couvrira les frais de scolarité, de transport et de garde. L'aide sera limitée à cinq sessions.

c) Les programmes prévus dans le cadre de la réforme de la sécurité du revenu

La réforme de la politique de la sécurité du revenu, qu'on a complétée en janvier 1989 et dont l'entrée en vigueur est échelonnée sur 12 mois à compter du 1er août 1989, comprend les éléments suivants :

i) Le programme d'aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT)

Ce nouveau programme s'adresse aux seuls travailleurs à faible revenu qui ont des enfants à charge. L'exclusion des personnes sans enfants du programme APPORT est basée sur le fait que le salaire touché sur le marché du travail ne tient pas compte de la taille de la famille (présence d'un enfant) alors que les programmes de sécurité du revenu le font. En conséquence, les travailleurs à faible revenu qui ont des enfants se trouvent pénalisés par rapport aux bénéficiaires de l'aide sociale ayant des enfants à charge. Le programme APPORT vise donc à corriger cette inégalité.
L'aide versée sur une base mensuelle couvre en partie les frais de garde. Ce programme a été mis en vigueur dès 1988 et sur une base transitoire avant que la réforme de la politique de sécurité du revenu n'entre en vigueur, parce qu'il remplaçait un programme précédent, Supplément au revenu de travail (SUPRET), qui s'adressait aux travailleurs à faible revenu. En 1988, 16 942 demandes d'aide financière ont été reconnues admissibles, dont 46,3 p. 100 provenaient de femmes responsables de famille monoparentale.

ii) Allocation-logement pour les familles bénéficiaires du programme d'aide sociale ou du programme APPORT

Afin de tenir compte des besoins en logement des familles avec enfants à charge, une allocation sera versée correspondant à 75 p. 100 du coût excédentaire du logement par rapport au loyer moyen des familles bénéficiaires d'aide sociale, jusqu'à concurrence d'un loyer-plafond. Cette allocation pourra atteindre 52 $ par mois et devrait profiter à 45 400 familles bénéficiaires du programme d'aide sociale et à 6 000 familles admises au programme APPORT (travailleurs à faible revenu). On estime que 70 p. 100 de ces familles sont des familles monoparentales.

d) Autres actions prévues

Des rencontres se poursuivront avec des partenaires sociaux, dont les syndicats et les associations d'employeurs, pour discuter de l'aménagement des horaires de travail, du travail à temps partiel et des congés parentaux.

On procédera à l'examen des politiques favorisant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale dans le cadre des travaux préparatoires aux prochaines négociations des conventions collectives dans le réseau de la santé et des services sociaux.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR L'ONTARIO

Août 1989

En 1987, le gouvernement de l'Ontario, de concert avec toutes les autres administrations canadiennes, a adopté le document intitulé *Responsabilités professionnelles et familiales*. Ce document mettait en lumière le fait que, de nos jours, les familles biparentales à deux revenus et les familles monoparentales sont majoritaires au Canada, et que les politiques et programmes gouvernementaux, aussi bien que les pratiques des secteurs privé et public, doivent refléter le fait que la majorité des travailleurs et des travailleuses ont des obligations familiales.

Les obligations familiales comprennent la garde des enfants, des membres de la famille ayant un handicap, des parents âgés ou du conjoint ou de la conjointe malade. Dans bien des familles, c'est encore souvent un des adultes qui reste en marge de la population active pour se consacrer aux responsabilités familiales. Parfois c'est par choix, mais souvent il n'a pas d'autre solution viable sur le plan économique. Le gouvernement s'est engagé à élaborer une stratégie qui donne aux membres d'une famille une gamme plus vaste de possibilités pour leur permettre de concilier leurs obligations familiales et professionnelles.

Le gouvernement de l'Ontario reconnaît la nécessité d'élaborer une stratégie qui encourage l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales tant pour les hommes que pour les femmes, s'il veut, pouvoir réaliser les autres objectifs qu'il s'est fixés, à savoir :

—le maintien et l'amélioration de la situation concurrentielle de l'Ontario à l'échelle internationale, en assurant que tous les hommes et toutes les femmes, avec ou sans obligations familiales, aient accès aux possibilités de formation et d'emploi;
—l'élaboration d'une stratégie de la main-d'oeuvre qui reflète les tendances démographiques;
—la mise en place d'un plus grand nombre de cadres d'autonomie à l'intention des personnes âgées et des personnes handicapées.

Comme première étape de l'élaboration de cette stratégie, on a créé un comité interministériel présidé par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et chargé de veiller à ce que les principes adoptés par les premiers ministres soient intégrés dans l'ensemble des politiques et programmes pertinents. Le comité s'est fixé comme première priorité de définir ses objectifs.

I. Objectifs

Afin de faciliter la participation à la vie active des personnes qui ont des obligations familiales et de donner les moyens aux travailleurs et travailleuses de mieux s'occuper de leur famille, le gouvernement de l'Ontario tentera de créer un climat favorable à l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales dans les secteurs public et privé, en mettant en lumière les avantages que tous, employeurs comme employés, pourraient en retirer. Le gouvernement de l'Ontario appuiera notamment :

—la possibilité pour les travailleurs et les travailleuses qui ont des responsabilités familiales d'accéder plus facilement à des services gouvernementaux et communautaires de qualité;
—de nouveaux régimes de travail économiquement viables pour les travailleurs et les travailleuses;
—la promotion des professions de garde et de soins;
—l'accroissement des services de soutien communautaire (qu'ils soient financés par les employeurs, le gouvernement ou autre) à l'intention des familles actives;
—des initiatives spéciales à l'intention des familles monoparentales pour qu'elles aient accès aux mêmes possibilités que les familles biparentales;
—un climat dans lequel on reconnaît que l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales est à l'avantage des employeurs comme des employés;
—un milieu où les hommes et les femmes partagent les responsabilités familiales.

II. Domaines visés

Afin d'atteindre ses objectifs, le gouvernement intensifiera ses efforts dans les domaines suivants :

—élaborer des stratégies en milieu de travail, y compris des ententes de travail, dans la fonction publique de l'Ontario qui permettent aux travailleurs et travailleuses de mieux harmoniser leurs obligations professionnelles et familiales, améliorant ainsi l'efficacité organisationnelle;
—élaborer des politiques et des programmes en fonction des besoins des familles à deux revenus et des familles monoparentales;
—faire exécuter les recherches opportunes sur les divers aspects des conditions de travail des femmes et des hommes qui ont des obligations familiales, en vue de fournir des données objectives aux employeurs, aux associations professionnelles et aux syndicats à partir desquelles ceux-ci pourront élaborer des politiques et des mesures valables. On

mettra l'accent sur la rentabilité des initiatives mises en oeuvre dans les milieux de travail pour aider les travailleurs à mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales;

—sensibiliser le public aux problèmes des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales, notamment en diffusant une information objective aux travailleurs et travailleuses, aux associations professionnelles et aux syndicats, ainsi qu'aux employeurs.

III. Survol des initiatives actuelles

a) Le gouvernement de l'Ontario : employeur modèle

Le Secrétariat des ressources humaines veille à ce que la haute direction de la fonction publique de l'Ontario prenne connaissance des sept principes sur le travail et la famille qui ont été adoptés à la conférence des premiers ministres de 1987 et qu'elle les intègre à la gestion normale de la main-d'oeuvre au sein de l'administration provinciale.

Le Secrétariat des ressources humaines passe actuellement en revue certaines politiques et pratiques de la fonction publique ayant trait aux obligations familiales et professionnelles des travailleurs, pour évaluer comment elles peuvent contribuer à améliorer l'efficacité organisationnelle. On étudiera notamment certains points relevant de la *Loi sur la fonction publique*, du *Manual of Administration* et de la convention collective des employés d'État, qui ont trait aux solutions de rechange en matière de régimes de travail et d'avantages sociaux. Les mesures adoptées par les ministères et les organes centraux favorisant l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales sont également à l'étude dans le cadre du Plan d'action de la stratégie de renouvellement pour l'exercice 1989-1990.

Le Secrétariat des ressources humaines reconnaît le besoin de veiller à ce que tous les membres de la fonction publique de l'Ontario, à tous les niveaux, connaissent les mesures de conciliation des obligations professionnelles et familiales instaurées en vertu des lois et des règlements du gouvernement, et puissent s'en prévaloir sans distinction. On s'efforce donc d'informer la direction, les chefs de service et le personnel, de toute politique interne en la matière. Les questions touchant aux responsabilités professionnelles et familiales feront également partie du programme d'éducation de la fonction publique.

Le Secrétariat des ressources humaines a élaboré des modalités officielles pour permettre le travail à temps partiel et les horaires flexibles à la discrétion des chefs de service, ainsi que d'autres dispositions plus informelles. Le ministère de la Consommation et du Commerce, par exemple, encourage activement les horaires de travail flexibles au moyen de pratiques de recrutement et d'horaires innovateurs. Pour sa part, le ministère de la Culture et des Communications a élaboré un projet pilote de partage d'emploi.

Des services de counseling sont offerts aux familles des employés qui participent au programme de déménagement de certains ministères dans le Nord, et on attache une grande importance aux besoins familiaux.

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation attache une importance particulière à l'aide aux familles susceptibles d'être relogées par suite du projet de développement de Guelph. Le Bureau du registraire général du ministère de la Consommation et du Commerce, dont le transfert à Thunder Bay est prévu pour 1990, s'est acquis la réputation d'organisme modèle.

Les fonctionnaires bénéficient actuellement d'un service de garderie subventionné par l'employeur dans onze lieux de travail et le gouvernement s'est engagé à ouvrir quatre nouvelles garderies dans le Nord de l'Ontario.

Les ententes de travail prévoient également des congés de maternité et d'adoption. Le ministère des Services gouvernementaux aide aussi les personnes employées par le gouvernement à trouver des services de garde.

La fonction publique de l'Ontario participe annuellement aux campagnes communautaires de collecte de fonds en fournissant du personnel cadre.

Le ministère des Services gouvernementaux offre à l'échelle de la province un service de counseling à l'intention des fonctionnaires pour les aider à concilier leurs obligations professionnelles et familiales grâce à des services d'orientation et d'aiguillage sur la garde d'enfants. De plus, ce ministère prend part, en collaboration avec les syndicats, à un programme d'aide aux personnes employées par le gouvernement.

Le Secrétariat des ressources humaines considère que le principe de l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales est primordial et qu'il contribue à l'établissement des priorités dans le processus de négociation collective.

b) Éducation du public et recherche

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a compilé une bibliographie réunissant des ouvrages, des documents et des articles portant sur des questions liées aux responsabilités professionnelles et familiales, et prépare actuellement un manuel visant à sensibiliser les employeurs aux divers aspects de cette question importante. Le manuel propose pour les milieux de travail des mesures susceptibles d'aider les travailleurs et les travailleuses à mieux remplir leurs obligations tant professionnelles que familiales.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario prépare actuellement un rapport qui présente des mesures favorisant la conciliation des obligations professionnelles et familiales, l'égalité économique des femmes et la viabilité économique des divers régimes de travail.

La Direction de la condition féminine de l'Ontario a terminé un rapport, basé sur des consultations auprès des pourvoyeurs de soins de la province, portant sur les femmes et les métiers reliés aux soins et aux garderies.

Le ministère des Services sociaux et communautaires a parrainé avec l'Institut polytechnique Ryerson une conférence sur les responsabilités professionnelles et familiales à laquelle la Direction générale de la condition féminine a également participé. De cette conférence a émané l'idée d'établir un centre de documentation sur les questions relatives aux obligations professionnelles et familiales. La Direction de la condition féminine a entrepris de mettre sur pied au sein de son propre centre une section consacrée au travail et aux questions familiales.

La Direction générale de la condition féminine entreprend des projets pilotes qui fournissent des exemples concrets de programmes visant la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales dans le secteur privé et qui peuvent devenir une source d'encouragement pour d'autres employeurs.

Le comité interministériel sur l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales a préparé un questionnaire à l'intention des ministères pour les aider à évaluer leurs politiques et programmes, tant actuels que nouveaux.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario parraine avec le *Conference Board of Canada* un projet de recherche pour déterminer la nature et la portée des pratiques d'emploi qui entravent ou, au contraire, encouragent l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

Le ministère des Affaires municipales est en train d'élaborer une banque de données à l'échelle de la province sur l'égalité en matière d'emploi sur la scène municipale.

c) Les congés

On passe actuellement en revue les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* qui traitent des congés en vue d'aider les travailleurs et les travailleuses à s'acquitter de leurs responsabilités familiales et professionnelles et à harmoniser les dispositions relatives aux congés avec des prestations d'assurance-chômage plus avantageuses.

d) Garde d'enfants

Le ministère de la Formation professionnelle offre des allocations spéciales aux travailleurs et aux travailleuses qui ont des obligations familiales pour les aider à payer les frais de garde liés à la formation.

Le ministère des Services sociaux et communautaires encourage les garderies accessibles et abordables et celles qui offrent des services de qualité en leur octroyant des subventions de fonctionnement et les ressources nécessaires à leurs activités.

Le ministère de la Santé maintient trois garderies dans des hôpitaux.

Trois garderies pilotes seront mises sur pied dans de nouveaux locaux à but non lucratif en vertu d'un projet conjoint du ministère des Services sociaux et communautaires et du ministère du Logement.

Les ministères du Logement et de la Formation professionnelle collaborent à un projet de cinq programmes pilotes d'alphabétisation à l'intention des résidents de logements sociaux en vue d'éliminer les obstacles à l'emploi. Les programmes comprendront un volet de garde d'enfants.

Toutes les nouvelles écoles primaires doivent désormais comporter une garderie sur les lieux. Le ministère de l'Éducation encourage les conseils scolaires à transformer en garderies les locaux disponibles dans les écoles.

Le ministère des Affaires civiques fournit souvent un service de garde d'enfants lors des programmes et des conférences qui se déroulent en fin de semaine.

Le ministère du Travail assume les frais de garde d'enfants dont les parents participent au Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre.

e) Services communautaires

Le ministère des Services sociaux et communautaires offre un large éventail de services destinés à aider les travailleurs et les travailleuses qui ont des obligations familiales. Notamment, les programmes d'aides familiales et les services intégrés d'aides familiales à domicile qui permettent aux personnes âgées et aux personnes handicapées de vivre chez elles de

façon autonome; les services d'auxiliaires, qui fournissent des soins personnels et des services ménagers aux personnes handicapées; les services de soutien communautaire à l'intention des personnes ayant une déficience mentale et vivant au sein de la collectivité; les services de protection aux adultes, qui offrent des services de counseling aux adultes qui ont des aptitudes limitées de fonctionnement social, protègent et défendent leurs droits et les aident à s'initier à la vie quotidienne; et les programmes d'aide aux enfants handicapés.

Le ministère de la Santé offre, en plus d'un grand nombre de services communautaires de santé mentale, des services de relève pour soulager les personnes qui ont la charge d'une personne handicapée.

f) Heures flexibles

Le ministère de la Formation professionnelle indique que plusieurs cours de formation sont dispensés suivant des horaires souples.

Le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, à l'instar du ministère des Affaires civiques, offre des séminaires en soirée et en fin de semaine.

Le ministère de l'Éducation indique que les cours de formation des directeurs et des directrices d'école sont désormais offerts tout au long de l'année pour accommoder ceux et celles qui ont des responsabilités familiales.

Le Bureau des conseillers des travailleurs et la Direction de l'adaptation de la main-d'oeuvre du ministère du Travail accordent une grande importance à l'horaire de leurs services.

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation tient plusieurs réunions, de même que des sessions d'information et de perfectionnement en soirée ou durant les fins de semaine.

Le ministère de la Santé, grâce à la mise sur pied des cliniques de santé pour les femmes et des centres de santé communautaires, peut améliorer l'accès aux services de santé pour les familles actives en offrant des heures d'ouverture prolongées. De plus, en vertu des nouvelles lignes directrices des programmes et services obligatoires de santé, le Ministère exige que tous les programmes de santé publique soient accessibles à tous, y compris aux parents et aux pourvoyeurs de soins qui sont sur le marché du travail.

g) Intégration professionnelle

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario coordonne un large éventail de programmes qui encouragent l'intégration professionnelle. Ces programmes, ainsi que ceux qu'offrent d'autres ministères, sont décrits dans les rapports d'activité du *Cadre relatif à la formation des femmes* présenté à la conférence des premiers ministres de 1987.

h) Équité salariale

La législation ontarienne en matière d'équité salariale, à l'intention des secteurs public et privé, permettra d'améliorer la situation des femmes sur le plan tant économique que professionnel.

i) Programmes d'aide aux employés et employées

La Direction de l'adaptation de la main-d'oeuvre du ministère du Travail offre des services de counseling à tous les membres de la famille d'un travailleur ou d'une travailleuse qui perd son emploi.

Le programme *FUTURES*, qui relève du ministère de la Formation professionnelle, offre des services de counseling tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel.

j) Autres régimes de travail

Le ministère des Affaires municipales aide les municipalités dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leurs plans d'équité en matière d'emploi. Parmi les initiatives qui ont été instaurées figurent :

—le travail permanent à temps partiel;
—les avantages accordés aux travailleurs à temps partiel;
—les congés de maternité prolongés;
—les horaires de travail flexibles.

k) Le logement des familles

Le ministère du Logement a modifié le système de points qui sert à établir l'ordre de priorité des demandes de logements subventionnés selon le revenu. De nouvelles déductions tiennent compte de l'emploi et de la garde d'enfants, ce qui permet aux familles actives d'être traitées de manière plus équitable.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LE MANITOBA

Août 1989

Le gouvernement du Manitoba est conscient de l'immense défi que doivent relever les pouvoirs publics aujourd'hui s'ils veulent répondre aux besoins de la famille en constante évolution. Les changements économiques et démographiques exercent de nouvelles pressions sur la famille canadienne et lui imposent de nouvelles exigences.

Le gouvernement du Manitoba tient à ce que ses programmes conviennent aux différents types de familles qui existent à l'heure actuelle, que ce soit des familles nucléaires traditionnelles, des familles à revenu unique ou double, des familles monoparentales ou des familles «sandwichs» qui regroupent à la fois de jeunes enfants et des parents âgés. Nous savons également qu'il faut tenir compte de certaines transformations économiques, comme celle amorcée dans le secteur agricole, qui peuvent nécessiter la création de programmes d'aide spéciaux en faveur des familles vivant des situations de crise ou de changement.

Dans la majorité des foyers du Manitoba, comme dans ceux du reste du Canada, la plupart des femmes travaillent à l'extérieur. Cependant, en dépit de certains changements sociaux, ce sont elles qui sont encore en grande partie responsables de la famille. Étant donné que les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, il serait souhaitable de prévoir des mesures spéciales qui tiendraient compte de leurs besoins et de ceux de leurs familles.

En 1987, le taux d'activité des Manitobaines âgées de 25 à 45 ans dépassait 75 p. 100. Or, c'est pendant ces années de forte activité que les responsabilités familiales sont les plus lourdes.

En effet, si la vie professionnelle s'organise suivant un modèle linéaire où les progrès se mesurent en termes d'échelons professionnels, de promotion et d'ancienneté, les besoins, responsabilités et récompenses de la vie familiale sont pour leur part cycliques. Les responsabilités familiales tendent à se concentrer à certaines étapes de la vie. Ainsi, en 1987, au Manitoba, 30 p. 100 de la population adulte avait à sa charge 80 p. 100 des enfants.

En plus du redoublement des exigences, les changements sociaux et démographiques ont eu pour effet de rallonger les périodes de dépendance ou de semi-dépendance au début et à la fin de la vie (pendant l'enfance et la vieillesse). Ces responsabilités familiales accrues, qui autrefois s'intégraient à la journée de travail de la femme au foyer, sont de plus en plus assumées *en dehors de la journée de travail normale* par des membres à plein temps de la population active rémunérée. Le fait que les deux tiers des familles comptant des enfants de moins de dix-huit ans soient maintenant dirigées par deux travailleurs ou par un parent seul au travail dénote clairement ces changements.

Compte tenu du grand nombre et de la grande diversité des structures familiales qui existent maintenant, ces changements nécessitent des programmes souples favorisant l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

I. Un plan d'action pour le Manitoba

a) Étude des programmes destinés aux femmes

Conscient des besoins changeants des familles et de la variété des programmes destinés à y répondre, le gouvernement a mis sur pied une stratégie d'élaboration de politiques en trois phases qui s'intitule *Women's Initiative* (Étude des programmes destinés aux femmes).

Les trois phases de cette stratégie sont : la consultation communautaire, l'examen ministériel et interministériel et la mise en oeuvre. L'objectif premier de la stratégie est de jeter un pont entre les usagers des programmes et les décideurs grâce à un dialogue direct avec la population sur les grandes questions de principe. La création d'une voie directe de communication entre la population et le gouvernement comporte trois volets : la consultation, l'examen et la mise en oeuvre.

À l'automne de 1988, dans le cadre de l'étude des programmes destinés aux femmes, une campagne de consultation à l'échelle provinciale a été lancée dans le but d'étudier ces programmes, d'en déceler les lacunes et de recommander des moyens d'améliorer leur mise en oeuvre.

De plus, on a mis sur pied un comité interministériel chargé d'entreprendre un examen interne des 39 programmes et initiatives touchant les femmes qui sont offerts par 14 ministères différents. Bon nombre de ces programmes n'ont pas été intégrés à une stratégie globale pour les femmes.

L'étude visait plus particulièrement à examiner les programmes d'aide et de développement économiques, ainsi que les services offerts aux femmes victimes de mauvais traitements et à leurs enfants.

Prenant pour acquis que les Manitobaines étaient les spécialistes en la matière, le comité consultatif s'est résolument efforcé de rencontrer le plus grand nombre possible d'entre elles. En cinq mois, il a tenu 60 réunions dans 24 collectivités, ce qui lui a permis de rencontrer plus de 750 participantes, réparties dans toute la province. Dans la plupart des collectivités, des séances parallèles ont été tenues avec les pourvoyeurs des services et leur clientèle pour favoriser un climat d'échange. Les discussions en groupes restreints et les séances de travail non officielles ont encouragé tous les participants et toutes les participantes à donner leur opinion.

Ce processus de participation a permis aux Manitobaines de dire leur mot sur l'adaptation des programmes actuels et des orientations proposées à l'évolution de leurs besoins et préoccupations.

À mi-parcours des consultations, le gouvernement a reçu un rapport préliminaire qui lui a permis de donner suite sans tarder à différentes questions urgentes, par exemple celle d'augmenter les allocations quotidiennes à quatre refuges en secteur rural.

Le 8 mars 1989, Journée internationale de la femme, le comité consultatif a déposé son rapport final, qui renferme 94 recommandations concernant 14 ministères différents. Ce rapport exhaustif sert de base à l'établissement d'un mécanisme pour la coordination des programmes et des services à l'intention des femmes au niveau provincial.

Dès réception de ce rapport, le gouvernement a annoncé la constitution d'un groupe d'action chargé d'y donner suite. Présidé par la directrice de la Promotion de la femme, ce comité a reçu pour tâche de fixer l'ordre de priorité des recommandations, d'arrêter un calendrier de mise en oeuvre, de suivre les résultats et d'informer périodiquement les ministres.

Le vaste éventail de recommandations, y compris le renforcement des mesures d'aide aux femmes victimes de violence conjugale et l'assouplissement des programmes de garde d'enfants et d'assistance sociale, reflète les revendications et les préoccupations des Manitobaines.

En combinant comités consultatifs et équipes interministérielles d'examen et de mise en oeuvre, le gouvernement regroupe les principaux acteurs qui se concertent sur des enjeux bien précis pour combler le fossé entre les décideurs et la clientèle de leurs programmes.

b) Groupe de travail sur les garderies

Parallèlement à l'Étude des programmes destinés aux femmes, un groupe de travail sur les garderies a été chargé d'entreprendre des consultations à l'échelle provinciale. Celles-ci ont abouti à la production d'un rapport exhaustif assorti de 204 recommandations concernant les améliorations à apporter au programme et les futures initiatives.

c) Réponse du gouvernement

L'adoption des deux grandes orientations mentionnées ci-dessus témoigne de la volonté du gouvernement d'appuyer les femmes, les enfants et les familles dans le contexte d'une économie et d'un marché du travail en pleine mutation. La réponse rapide du gouvernement aux rapports démontre que celui-ci est de plus en plus conscient de la corrélation entre développement social et développement économique et de l'importance qu'elle revêt, pour les femmes en particulier.

Voici certaines des initiatives prises par le gouvernement pour donner suite à l'étude des programmes destinés aux femmes et aux recommandations du groupe de travail sur les garderies :

—Les parents sans conjoint et aux prises avec des difficultés financières bénéficieront d'un accès immédiat au programme d'allocations sociales du Manitoba. Ils ne seront plus tenus d'obtenir de la municipalité des prestations d'assistance sociale pour les 90 jours suivant la séparation ou l'abandon du foyer. En assurant l'uniformité, le programme provincial rendra le système équitable et facilitera l'accès. La politique doit entrer en vigueur le 1er janvier 1990.

—Le budget de la garde des enfants a été majoré pour permettre l'accroissement du nombre de places en garderie, pour offrir une meilleure formation aux éducateurs et pour entreprendre diverses nouvelles initiatives, notamment la création de garderies en milieu de travail et la mise sur pied de services de garde novateurs dans les zones rurales de la province.

—Les femmes ont été désignées comme groupe cible dans le cadre du programme de prêts garantis aux petites entreprises, qui permettra de verser des prêts de démarrage d'un montant pouvant atteindre 10 000 $.

—Des crédits ont été affectés à la création d'un centre de ressources pour les femmes francophones. De plus, le budget des trois centres de ressources existants sera majoré.

—La première d'une série de trois phases destinées au suivi des cas de violence conjugale a été mise en oeuvre. Chaque cas fera l'objet d'un suivi auprès de la police, des tribunaux et des services correctionnels.

—Les femmes battues et leurs familles bénéficieront d'une aide accrue grâce à une hausse de 47 p. 100 du financement provincial aux refuges.

—Les refuges recevront en outre des subventions pour des programmes de soutien visant à leur permettre d'entreprendre une planification à long terme.

La stratégie globale du Manitoba en faveur de l'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale consiste à examiner et à améliorer les services généraux et spécialisés d'aide aux familles.

Les services généraux de santé et d'éducation et les programmes sociaux sont conçus de manière que toutes les familles puissent en bénéficier. En raison de l'évolution des rapports entre la vie professionnelle et la vie familiale, le gouvernement du Manitoba a entrepris une évaluation de ses programmes. Un réseau consultatif sur les services de santé veille à mieux adapter le régime de soins de santé aux besoins de la famille et de la communauté.

Les programmes spécialisés visent à fournir une aide supplémentaire aux familles ayant des besoins particuliers, dont les membres se trouvent à une étape de la vie où les responsabilités sont particulièrement lourdes ou qui sont dans une situation difficile, par exemple, une séparation ou une mise à pied.

Les garderies, le programme de revenu supplémentaire des parents et le Programme d'allocations-logement pour les familles locataires figurent au chapitre de ces programmes spécialisés qui ont pour but de dépanner les familles ayant des enfants à charge. Ces deux dernières années, le financement des garderies a été accru de 46 p. 100 et une politique plus souple en ce qui concerne l'octroi d'allocations de garde d'enfants a été adoptée.

Quant à l'extrémité opposée du cycle de vie, des programmes ont aussi été spécialement conçus pour favoriser l'autonomie des personnes âgées et pour aider les membres des familles de ces personnes qui sont appelés à leur apporter un soutien grandissant au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Le ministre délégué à la situation des personnes âgées, nommé en 1988, et la Direction générale des services aux personnes âgées ont pour mission de faciliter et de coordonner l'élaboration des politiques et des programmes. Outre l'équipe chargée de l'élaboration des politiques à l'administration centrale, la Direction générale a des employés sur le terrain dans deux collectivités rurales.

Dans la première catégorie, mentionnons le programme de soins continus, 55+ (un programme de supplément du revenu) et des projets domiciliaires novateurs.

Enfin, certains programmes spécialisés tiennent compte du fait que les familles traversent parfois des périodes difficiles pendant lesquelles elles ont besoin d'une assistance supplémentaire pour se refaire une vie stable et tranquille. Grâce à cette assistance, elles peuvent retrouver rapidement leur autonomie et échapper aux lourdes conséquences humaines et économiques qu'entraînent des perturbations prolongées.

Voici certaines autres initiatives qui témoignent de la volonté du gouvernement manitobain de venir en aide aux familles :

—En 1989, une importante réorganisation des ministères a permis d'établir un nouveau ministère des Services à la famille qui fera connaître les services offerts et mettra davantage l'accent sur la famille.

—Au cours des deux dernières années, le programme Accès au travail pour parents seuls a été élargi. Ce programme permet aux parents sans conjoint, bénéficiaires de prestations d'assistance sociale, d'obtenir une formation professionnelle et d'accroître ainsi leurs possibilités d'emploi.

—En vertu d'un accord entre le gouvernement du Manitoba et les parents nourriciers, ces derniers toucheront des augmentations importantes au cours des trois prochaines années. Grâce à ces augmentations, le montant qu'ils recevront sera un des plus élevés au pays.

—Le Manitoba continue d'aider les familles en instance de séparation ou de divorce par l'entremise du Programme d'exécution des ordonnances alimentaires de la Cour unifiée de la famille et de la conciliation familiale. Toute la province bénéficiera des services de cette cour.

—Les familles seront les principales bénéficiaires des baisses d'impôts sur le revenu annoncées dans le budget provincial de cette année. Des mesures visant à réduire le fardeau fiscal des contribuables, y compris l'augmentation de la déduction pour enfant à charge, qui passera de 50 $ à 250 $, entreront en vigueur en 1989. Au total, on prévoit que 8 000 Manitobains n'auront plus à verser d'impôts.

—Un examen indépendant du système de classification de la fonction publique manitobaine sera entrepris en 1989. L'objet de cet examen sera d'assurer des chances d'emploi égales dans la fonction publique et de déterminer si la structure de la classification actuelle est discriminatoire envers les femmes et d'autres groupes.

—Les politiques d'emploi et les examens des conditions de travail visent également à concilier les exigences régulières et prévisibles du travail et les obligations cycliques et changeantes de la vie familiale.

II. Conclusion

En matière d'harmonisation des obligations professionnelles et familiales, le gouvernement du Manitoba s'est engagé à mener un plan d'action dynamique tenant compte de l'évolution des besoins et des responsabilités de la vie familiale. Les structures familiales nombreuses et variées qui caractérisent la société contemporaine exigent du gouvernement l'élaboration de programmes souples et adaptables.

Le processus de participation de la population à la formulation des orientations et l'adoption de programmes axés sur les différentes étapes de la vie familiale débouchent sur un plan d'action où la collectivité, les pouvoirs publics et les professionnels se concertent pour trouver des moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Le Manitoba est heureux de collaborer avec les autres gouvernements afin de s'attaquer à l'un des aspects les plus importants de l'accès à l'égalité économique pour les femmes.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LA SASKATCHEWAN

Août 1989

La Saskatchewan s'engage à aider les familles et reconnaît la nécessité de créer un climat propice à la conciliation des obligations professionnelles et familiales.

À la conférence annuelle des premiers ministres provinciaux de 1988, la Saskatchewan a accepté de tenir une conférence nationale parrainée par les provinces pour élaborer une politique de la famille. Un colloque sur la famille réunissant 750 participants a donc eu lieu à Regina du 11 au 14 juillet 1989. Les participants représentaient la famille, les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et les groupes culturels et religieux de tous les coins du pays. La santé, la loi, l'éducation, le travail et la famille, les communications, le rôle des parents et la vulnérabilité des familles étaient au programme.

Pour donner suite au colloque, le premier ministre de la Saskatchewan a recommandé, lors de la conférence annuelle des premiers ministres provinciaux de cette année, la nomination dans chaque province d'un ministre responsable des questions intéressant la famille. De plus, il a recommandé la mise sur pied de fondations provinciales pour la famille ayant pour fonction d'élaborer des politiques et de coordonner certaines questions à l'échelle du gouvernement. La Saskatchewan élabore actuellement le mandat d'une fondation pour la famille.

La Saskatchewan a formé un comité interministériel qui, conjointement avec un groupe de travail, élaborera une politique et des principes afin de guider la province pour ce qui est des questions touchant la famille.

En Saskatchewan, ainsi que partout ailleurs au Canada, les familles évoluent. En effet, les femmes ont intégré le marché du travail en nombre jusqu'ici inégalé; de nouvelles structures familiales ont vu le jour, entre autres, les familles monoparentales et les familles où les parents âgés habitent avec leurs enfants. De plus, le nombre de familles à deux revenus a énormément augmenté. La reconnaissance de la diversité des situations familiales et de la nécessité qu'ont les membres de concilier leurs obligations professionnelles, familiales et communautaires constitue les assises de la stratégie décrite ci-dessous.

Stratégie

La stratégie de la Saskatchewan en matière de conciliation des obligations professionnelles et familiales, comprend deux volets.

Le premier volet s'intéressera aux initiatives du gouvernement visant à améliorer la situation économique, sociale et psychologique des familles, ce qui ne manquera pas d'avoir des répercussions favorables sur le milieu de travail.

Le deuxième volet élargira les programmes et les politiques qui tiennent compte des obligations familiales et professionnelles et appuient leur harmonisation.

Voici les programmes et les activités qui ont trait aux obligations familiales et professionnelles.

I. Dossiers sociaux et économiques

a) Garderies

Grâce à un projet de loi sur la garde des enfants adopté en août 1989, il est plus facile de créer des services pouvant répondre à des besoins particuliers et d'offrir des services innovateurs. La Saskatchewan compte élaborer une stratégie relative à la garde d'enfants qui comprendra les éléments suivants : augmentation du nombre de places en garderie, la priorité étant accordée aux nourrissons, aux enfants des zones rurales et aux enfants d'âge scolaire; amélioration de la qualité des soins par l'établissement de normes plus élevées régissant l'octroi des licences; initiatives conçues pour répondre aux besoins spéciaux, notamment ceux des nourrissons de parents adolescents, et au besoin de services de garde en dehors des heures normales de travail. La Saskatchewan continuera de reconnaître les garderies financées par les employeurs.

Des services de garde ont été offerts à Regina et à Saskatoon dans le cadre du programme d'acquisition de compétences de la Saskatchewan, lequel assure une formation spécialisée aux assistés sociaux. De plus, le ministère des Services sociaux accorde aux bénéficiaires de l'assistance sociale qui sont sur le marché du travail ou en stage de formation des subventions pour services de garde d'enfants.

b) Congé parental

La *Loi sur les normes d'emploi* énonce les conditions d'emploi minimums pour les employeurs et les employés de la Saskatchewan. Celles-ci comprennent des congés de maternité (18 semaines), de paternité (6 semaines) et d'adoption (6 semaines). Pour être admissible à ces congés non rémunérés, la personne employée doit compter 12 mois de service auprès du même employeur. Elle se voit alors garantir un emploi dans le même poste ou dans un poste comparable et conserve son salaire, ses avantages et son ancienneté. Un projet de loi sur les avantages sociaux des employés est en cours de préparation; il vise notamment à porter le congé parental à 26 semaines.

Pour ce qui est de la fonction publique, les dispositions demeureront les suivantes :

—Congés de maternité (12 mois), de paternité (6 mois) et d'adoption (6 mois) pour les personnes employées depuis neuf mois ou plus, la réintégration dans leur poste ou dans un poste comparable étant garantie.

—Horaire de travail flexible ou heures réduites à la suite d'un congé de maternité pour les employées des catégories des professions libérales et de la gestion, avec maintien du poste permanent.

—Congé pour obligation impérieuse (doit être autorisé) qui permet d'utiliser un maximum de cinq jours de congé de maladie pour une urgence familiale ou une maladie grave dans la famille.

—Congé professionnel pouvant être utilisé pour des raison dites «familiales».

c) Services d'aide à la famille

Il existe des services communautaires visant à aider les familles à prodiguer des soins à un parent âgé ou handicapé en leur accordant un soutien ou un hébergement provisoire en milieu supervisé. Le programme d'auxiliaires familiales fournit des soins ménagers et personnels permettant aux bénéficiaires de demeurer dans leur propre foyer.

Le régime des pensions de la Saskatchewan, instauré en 1986, continuera de répondre aux besoins des femmes au foyer, des travailleurs à temps partiel, des employés de petites entreprises et des travailleurs indépendants en permettant aux gens d'assurer leur sécurité financière future. Ce régime est le premier du genre au Canada. Le gouvernement continuera de verser des cotisations d'un montant maximum de 300 $ par année pour les travailleurs à faible revenu afin de garantir à ces derniers une pension minimum.

d) Possibilités d'affaires

Le ministère du Développement économique et du Tourisme, dont le mandat est d'encourager l'esprit d'entreprise partout en Saskatchewan, est à l'affût d'emplois pouvant être exercés à domicile. La flexibilité de l'horaire de travail, qui permet de passer plus de temps avec la famille, constitue l'un des principaux avantages des emplois exercés à la maison ou à la ferme.

II. Questions concernant les conditions de travail

a) Équité en matière d'emploi

Les programmes volontaires d'équité en matière d'emploi, qui touchent tous les employés de la fonction publique de la Saskatchewan, ont été approuvés par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Des efforts sont déployés pour briser les barrières qui entravent l'accessibilité des femmes aux domaines d'emploi dits non traditionnels tels les métiers, le domaine technique et la gestion.

b) L'emploi

Le projet de loi 73 sur les avantages sociaux comporte les dispositions suivantes qui profiteront aux employés ayant des obligations familiales:

—Établissement d'un congé parental de 26 semaines pour les parents naturels ou adoptifs.

—Droit proportionnel aux avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel.

—Droit à 3,5 p. 100 du salaire à titre de rémunération des jours fériés pour tous les travailleurs non salariés.

—Maintien de l'obligation qu'ont les employeurs d'accorder aux employés de la vente au détail qui travaillent plus de 20 heures par semaine, dans des établissements comptant 10 employés ou plus, deux jours consécutifs de congé sur sept, l'un de ces jours étant un samedi ou un dimanche, dans la mesure du possible.

Dans la fonction publique, plusieurs programmes relatifs à l'emploi favorisent l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales :

—L'entrée en vigueur, le 1er septembre 1988, d'un régime de rémunération différée en vue d'un congé auto-financé.

—Le programme d'aide aux employés, qui offre des conseils sur diverses questions liées à la famille et au travail.

—Il est possible aux hommes comme aux femmes de partager leur emploi.

—La direction et les employés peuvent convenir de modifier l'horaire de travail en maintenant une plage fixe.

—La modification des heures de travail pourrait permettre aux employés de bénéficier d'une journée de congé pour s'acquitter de certaines obligations familiales.

—Des congés de formation financés selon les besoins de l'employeur, de l'employé et de la famille permettent d'entreprendre des cours de perfectionnement.

—Les politiques de réinstallation prévoient une aide financière, notamment pour l'entretien du domicile original afin de permettre aux enfants de finir une année scolaire commencée.

—Un congé permet d'accompagner un conjoint qui a été muté.

c) Éducation, formation et perfectionnement

La conférence intitulée *The Learning and Leadership: Women's Participation in Education* portait sur la conciliation des obligations professionnelles et familiales. Il y a été question, entre autres, de la participation des étudiantes et des employeurs féminins au sein du système d'éducation de la province. À l'ordre du jour figuraient notamment les garderies, les horaires de cours et les formules d'emploi flexibles, les nouvelles méthodes d'exécution des programmes et la reconnaissance de différents cheminements de carrière dans l'éva-

luation des qualifications à l'emploi ou de l'admissibilité aux programmes.

Certains établissements d'enseignement postsecondaire ont adopté des pratiques qui tiennent compte de la nécessité de concilier les obligations familiales, le travail et les activités de formation : décentralisation de l'exécution des programmes, enseignement à distance, inscriptions à temps partiel, centres d'apprentissage, enseignement adapté aux compétences et garderies.

De nouvelles formules d'emploi comme le travail à temps partiel ou le partage d'emploi sont offertes aux niveaux primaire et secondaire et dans le secteur postsecondaire.

III. Attitudes

La Saskatchewan a pris un certain nombre de mesures dans le but de créer un climat propice à l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales :

—*Everyone Wins* (Tout le monde y gagne), programme de promotion de la santé, préconise un style de vie sain en recommandant des façons de venir à bout du stress et de concilier les obligations professionnelles et familiales.

—Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan a nommé un comité consultatif préposé aux programmes scolaires afin d'élaborer une politique et des lignes directrices en matière d'équité sexuelle aux fins d'élaboration et d'évaluation de programmes d'études et de matériel didactique aux niveaux primaire et secondaire.

—Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan veillera à ce que l'équité sexuelle fasse partie intégrante de l'élaboration et de la mise en application des programmes scolaires aux niveaux primaire et secondaire. Les objectifs visés pourraient consister à sensibiliser la population à la participation accrue des femmes à la vie active, au besoin pour les jeunes des deux sexes de choisir parmi toute la gamme des carrières qui s'offrent à eux et à la valeur du partage équitable entre hommes et femmes des responsabilités professionnelles, des obligations familiales et des devoirs envers la collectivité.

En résumé, le gouvernement de la Saskatchewan entreprendra les activités décrites ci-dessus et continuera de mettre tout en oeuvre afin d'aider les familles de la province.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR L'ALBERTA

Août 1989

Lors de leur conférence annuelle de 1987, les premiers ministres ont souscrit au document intitulé *Responsabilités professionnelles et familiales*, témoignant ainsi de leur volonté de réaliser l'objectif de l'égalité économique pour les femmes. Dans ce document est reconnue la nécessité de créer un climat propice à l'harmonisation de ces obligations. En y adhérant, chaque gouvernement s'est engagé à élaborer des stratégies conformes à ses priorités, ressources et circonstances particulières en vue d'aider les travailleurs à s'acquitter de leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Par son adhésion au document et aux principes qui le sous-tendent, l'Alberta a reconnu que chaque personne doit avoir la possibilité de décider du cours de sa vie. Le gouvernement estime que ses politiques doivent favoriser un climat social, économique et culturel dans lequel les Albertains puissent participer pleinement à la vie de la société.

En Alberta, comme dans d'autres régions du pays, des transformations profondes ont pour effet de rendre caduque la manière dont nous percevons nos institutions, de même que bon nombre de nos approches et valeurs. Certaines de ces transitions économiques et sociales ont été mises en lumière dans un document publié par le gouvernement de l'Alberta et intitulé *Caring and Responsibility : A Statement of Social Policy for Alberta*, lequel souligne également la nécessité d'établir des orientations claires pour l'avenir.

De nos jours, beaucoup de femmes continuent de choisir de se consacrer entièrement à leur foyer. Néanmoins, l'un des changements les plus radicaux que notre société ait connus ces dernières années est la hausse de la participation des femmes au marché du travail. Cette tendance est attribuable soit à la nécessité pour elles de subvenir aux besoins de leur famille, soit à leur volonté de mettre leurs compétences et leurs talents au service de l'économie de la province, ou encore à une combinaison des deux. Par voie de conséquence, le rôle des hommes et des femmes, tant en ce qui concerne le travail que la famille, évolue également. Aujourd'hui, un nombre croissant de travailleurs dans notre société ont à la fois des obligations familiales et des responsabilités professionnelles. Leurs efforts en vue de concilier ces deux rôles ont des répercussions sur leur milieu de travail et sur leur famille.

I. Stratégies

Le gouvernement de l'Alberta considère que la famille est le fondement de la société et il s'est engagé à élaborer des politiques et des programmes visant à la renforcer et à l'aider. D'autre part, il est convaincu que la productivité accélérée et l'efficience accrue face à l'intensification de la concurrence internationale devraient constituer une préoccupation majeure pour les entreprises. Les pouvoirs publics doivent donc donner le ton et faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles de façon que les membres de la société puissent disposer plus librement de leur existence et puissent en même temps mieux s'acquitter de leurs responsabilités envers leur famille et envers leur employeur.

Les pouvoirs publics, de concert avec les entreprises, les syndicats et les organisations bénévoles, peuvent faciliter la tâche des travailleurs au moyen de divers mécanismes, notamment :

—en offrant des services de soutien comme les garderies, la planification de carrière et les soins à domicile;

—en encourageant de nouvelles attitudes qui tiennent compte des changements survenus au sein de la famille et sur le lieu de travail ainsi que du rôle des travailleurs et des employeurs;

—en protégeant les travailleurs et la réglementation du milieu de travail par l'adoption de normes d'emploi, de normes d'hygiène et de sécurité et de dispositions législatives en matière de droits de la personne;

—en offrant des possibilités de formation et de perfectionnement qui permettent aux employeurs, aux travailleurs, aux conseillers d'orientation professionnelle, aux jeunes et au public de mieux comprendre les problèmes que pose l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales et d'y remédier.

a) La protection des travailleurs

i) Emploi

En Alberta, les droits et devoirs législatifs des employeurs et des employés sont énoncés dans le code des normes d'emploi et dans le code des relations de travail. Compte tenu du rôle particulier de la femme lorsqu'elle donne naissance à un enfant et lui prodigue des soins, un congé de maternité d'une longueur maximum de 18 semaines a été prévu.

En outre, il est possible de prolonger ce congé de trois semaines s'il survient des complications pour la mère ou pour l'enfant à la suite de l'accouchement. En vertu de nouvelles dispositions, l'un ou l'autre parent d'un enfant adoptif peut prendre un congé d'au plus huit semaines après la date d'adoption.

Le code des normes d'emploi interdit également de mettre à pied une personne en congé de maternité ou qui a droit à un congé d'adoption et prévoit la réintégration de cette personne dans le poste qu'elle détenait, ou dans un poste comparable, à l'expiration du congé.

La loi sur la protection des droits de la personne interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur un certain nombre de motifs, dont l'état matrimonial. Aux termes de cette loi, l'emploi des femmes enceintes est protégé.

ii) Programmes d'information

Le ministère du Travail de l'Alberta organise périodiquement des ateliers et des colloques, des rencontres visant une industrie en particulier et d'autres activités à l'intention des travailleurs de la province. Son but est d'informer les travailleurs des dispositions du code des normes d'emploi, du rôle de la Direction des normes d'emploi et des façons dont ceux-ci peuvent influer sur les relations entre l'employeur et les employés.

Par ailleurs, diverses activités d'information, y compris des colloques, des ateliers, des publications et des communiqués, visent à faire connaître les dispositions de la loi sur la protection des droits de la personne, les principes fondamentaux des droits de l'individu et les attributions de la Commission des droits de la personne de l'Alberta.

b) La formation professionnelle

i) Le ministère du Perfectionnement professionnel et de l'Emploi de l'Alberta

Le ministère du Perfectionnement professionnel et de l'Emploi de l'Alberta a pris diverses initiatives qui reconnaissent le rôle élargi des femmes sur le marché du travail et la nécessité pour tous les travailleurs ayant une famille de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Par un programme d'orientation professionnelle à l'intention des femmes, le ministère aide les conseillers professionnels qui offrent de la formation et des services d'orientation à la main-d'oeuvre féminine. Les renseignements, les ressources, les ateliers et les autres éléments du programme sont axés sur la manière de résoudre les difficultés liées au cumul de plusieurs rôles et sur la conciliation des obligations d'ordre personnel et familial.

Un certain nombre de publications ministérielles fournissent des renseignements et des conseils sur l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales, dont une brochure publiée en plusieurs langues pour les immigrants et qui a pour titre *A Newcomer's Guide to Families in Alberta* (Guide de la famille nouvellement arrivée en Alberta) et un guide pour les femmes désireuses de réintégrer le marché du travail, intitulé *Directions : A Woman's Guide for Returning to Work* (Reprendre la vie active : guide de la femme). Une trousse d'information visant à encourager tous les membres des familles dont les deux parents travaillent à l'extérieur à participer aux responsabilités domestiques est en cours de préparation.

Le ministère offre actuellement une série d'ateliers publics intitulés *Opening Doors to the Trades and Technologies* pour changer les attitudes qu'ont les employeurs et les conseillers professionnels envers les femmes au travail. Ces ateliers visent également à exposer les femmes aux emplois non traditionnels. Le ministère a aussi mis au point un atelier qui a pour titre *Career Development and Women* dont le but est d'éveiller la conscience collective aux questions de la femme au travail. De plus, une cassette vidéo intitulée *Women and Employment* est maintenant disponible. Elle a pour but de susciter des discussions durant des ateliers.

ii) Formation

Compte tenu du fait que certaines femmes ont besoin d'une formation ou d'un emploi à temps partiel, le gouvernement envisage de verser des allocations à celles qui suivent une formation à temps partiel au niveau post-secondaire en établissement d'enseignement, et d'appuyer les programmes de formation à temps partiel offerts par les employeurs.

iii) Éducation pour l'avenir

Pour préparer les jeunes à assumer leur rôle dans la société de demain, les programmes scolaires de l'Alberta visent à leur inculquer une attitude positive envers les tâches domestiques et les soins aux enfants ainsi qu'à leur faire comprendre que ces tâches doivent être partagées par tous les membres de la famille. Dans les écoles, on encourage les jeunes, tant garçons que filles, à adopter une attitude égalitaire et responsable à l'égard du rôle de parent et des soins du ménage grâce à un programme obligatoire d'hygiène, de préparation à la vie quotidienne enseigné au niveau intermédiaire et de cours dispensés au niveau secondaire pour apprendre à s'organiser dans la vie et à bien mener sa carrière, en plus de plusieurs cours facultatifs offerts actuellement dans le cadre du programme d'économie domestique que

l'on se propose d'intégrer aux programmes des Arts pratiques (p. ex., études familiales comprenant la prestation de soins aux enfants et aux personnes âgées).

c) Services d'aide

i) Aide aux employés

Ces dernières années, la commission albertaine chargée de combattre l'abus d'alcool et la toximanie a accordé beaucoup d'importance aux programmes d'aide aux employés. Par ses centres de traitement situés dans diverses localités de la province, par la promotion du concept des programmes d'aide aux employés et par les conseils qu'elle donne aux groupements désireux de mettre sur pied de tels programmes, la commission joue un rôle de leader dans l'établissement de programmes sur les lieux de travail.

En septembre 1988, la commission a été l'hôte de la conférence *Workplace '88* qui s'est déroulée à Fort McMurray et dont le thème était les formes novatrices de collaboration en matière d'aide aux employés. En présence de personnes ressources provenant des milieux professionnels, des administrations publiques, des entreprises et des syndicats, les sujets examinés furent, entre autres, la promotion du changement dans les organisations, les associations patronales-syndicales, les réseaux d'entraide sur les lieux du travail, les programmes d'aide aux employés dans les petites entreprises, le bien-être des travailleurs et la gestion du stress.

La commission a distribué une nouvelle trousse d'information intitulée *Payoff! Workplace Programs for Health*. La documentation qu'elle contient s'adresse aux entreprises, aux associations professionnelles, aux syndicats et à d'autres groupes et préconise la promotion de la santé chez les travailleurs de même que la prestation de traitements et d'autres formes d'aide.

ii) Garde d'enfants

Les parents qui travaillent par nécessité doivent pouvoir disposer de services de garde d'enfants. L'Alberta est la province qui compte le plus grand nombre de places en garderie par habitant. Elle offre par ailleurs un programme de subventions aux familles à faible revenu qui font garder des enfants d'âge préscolaire dans un centre de garde agréé ou dans une garderie en milieu familial. Une documentation est fournie aux parents pour les aider à choisir des services appropriés et à évaluer la qualité des soins que reçoivent leurs enfants. Pour ce qui est des enfants d'âge scolaire, il existe des services de garde en dehors des heures de classe dans de nombreuses municipalités. Ces services sont financés dans le cadre du programme d'aide aux familles et aux quartiers qui octroie des subventions aux municipalités pour l'exécution de services de soutien axés sur les priorités et les besoins locaux.

iii) Soins aux personnes âgées et aux handicapés

Un programme à l'intention des enfants handicapés aide les parents à faire face aux pressions et aux coûts énormes qu'entraînent les soins dont a besoin un enfant handicapé. Sont admissibles les services suivants : transport, garde spécialisée ou temporaire, formation des parents, orientation familiale. Dans le cadre du programme d'aide aux handicapés, des services d'extension permettent aux parents d'accroître l'autonomie et l'indépendance d'un enfant handicapé ayant atteint l'âge adulte. Des services de garde temporaire sont également offerts aux personnes qui dispensent des soins chez elles à une personne handicapée.

Le ministère de la Santé de l'Alberta, pour sa part, met en oeuvre toute une gamme de programmes — infirmières de santé publique, services de santé auxiliaires, soins prolongés (division de la santé mentale), aide aux familles et aux quartiers, soins coordonnés à domicile — visant à permettre aux familles de faire face à divers problèmes en matière de santé et de style de vie. Certaines familles comptent tout particulièrement sur le programme de soins coordonnés à domicile, qui leur donne davantage les moyens de prendre soin chez elles d'un parent malade ou âgé. Grâce au programme d'aide aux familles et aux quartiers, qui verse des subventions de contrepartie à des municipalités dans toute la province, tout un éventail de services — services de garde en dehors des heures de classe, popote roulante, services aux jeunes, centres pour aînés, éducation à la vie familiale, auxiliaires familiaux — sont disponibles dans de nombreuses villes. De plus, le ministère finance des programmes de jour mis en oeuvre pour dispenser des soins de santé et des activités récréatives et sociales aux adultes âgés ou handicapés, et pour prendre la relève des pourvoyeurs de soins préposés à ces personnes.

iv) Santé et sécurité au travail

Au plan de l'hygiène et de la sécurité au travail, les efforts visent à prévenir les blessures, la maladie et les problèmes génétiques attribuables à l'emploi. Les normes d'hygiène et de sécurité sont établies et appliquées en vertu de la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail et de la loi sur la protection contre les radiations. Il est entendu que les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs assument tous une part de responsabilité pour la promotion de l'hygiène et de la sécurité et pour la prévention des blessures ou des maladies liées à l'emploi.

v) Familles agricoles

Le gouvernement est conscient des difficultés que connaissent actuellement de nombreuses familles agricoles. Il arrive de plus en plus souvent que les agriculteurs, hommes et femmes, doivent assumer des rôles additionnels pour que leur exploitation reste à flot. Ainsi, outre leurs tâches traditionnelles à l'égard du foyer, des enfants et de la ferme, un nombre croissant d'agricultrices prennent un emploi à l'extérieur ou lancent une entreprise à partir de chez elles afin de suppléer au revenu de la ferme.

Pour venir en aide à ces femmes, le ministère de l'Agriculture, par l'intermédiaire de ses services d'économie domestique, a produit des publications et des bulletins et donné des conférences et des séminaires sur divers sujets. Des publications telles que *Landing a Job : Strategies for Farm Wives* et *A Farm Family's Guide to Time Management*, de même qu'une série de bulletins intitulée *Farm Women at Work : Managing Roles On and Off the Farm*, traitent de questions liées à la recherche d'un emploi, des façons de cumuler divers rôles et responsabilités, de la prise de décisions, de la mise sur pied d'une petite entreprise, de la gestion des finances, du temps et du stress, de la garde des enfants et de la vie familiale. De plus, le ministère du Perfectionnement professionnel et de l'Emploi de l'Alberta a mis au point un atelier à l'intention des femmes en milieu rural qui désirent se lancer en affaires ou approfondir leurs connaissances en matière de gestion d'entreprise.

vi) Fonction publique

Afin de donner l'exemple et de tenir compte des nombreux rôles que cumulent ses propres employés, le gouvernement de l'Alberta, par l'entremise de son bureau du personnel, a cherché des moyens novateurs d'aider les fonctionnaires à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le travail à temps partiel, le partage d'emploi et divers congés non rémunérés sont au nombre des possibilités offertes aux employés. On peut se procurer des trousses d'information sur des sujets comme le partage d'emploi et l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales auprès du Bureau de la planification et du perfectionnement professionnel. De plus, le Centre de planification de carrière offre des consultations aux particuliers et aux groupes sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Enfin, des programmes de formation, comme celui s'adressant aux femmes accédant à un poste de gestion ou portant sur une meilleure planification professionnelle, comportent des volets relatifs aux difficultés que pose le cumul de responsabilités professionnelles et familiales.

II. Perspectives d'avenir

Compte tenu de la croissance du taux d'activité des femmes, de la diversité grandissante des structures familiales et de l'évolution des rôles des hommes et des femmes, tant sur le marché du travail qu'au sein de la famille, le gouvernement de l'Alberta continuera de chercher, dans le cadre de sa stratégie globale en faveur de la famille albertaine, des moyens qui permettront aux travailleurs et travailleuses de toujours mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Le premier ministre de l'Alberta vient de créer un portefeuille ministériel de la Famille et des Services sociaux en réponse aux préoccupations croissantes du public concernant l'avenir de cette institution qu'est la famille ainsi qu'au besoin toujours présent de politiques et de programmes aptes à la renforcer et la soutenir. Cette initiative montre que le gouvernement considère la famille comme le fondement de la société et témoigne de sa volonté de la consolider en Alberta.

Le gouvernement de l'Alberta vient également de mettre au point une initiative qui aura des répercussions importantes sur l'avenir des Albertains et Albertaines : le plan d'action pour les femmes. Annoncé le 1er août 1989, ce plan d'action trace les grandes lignes des objectifs à long terme contenus dans les six secteurs cibles suivants : la famille, le milieu de travail, l'éducation et la formation, la santé, la collectivité et la fonction publique de l'Alberta. Parmi les objectifs visés par le plan d'action, plusieurs font référence à l'intention du gouvernement de l'Alberta de promouvoir l'harmonisation des obligations familiales et professionnelles.

Chaque année, le gouvernement entreprendra des initiatives qui favoriseront l'atteinte des objectifs à long terme décrits dans le plan d'action. Parmi les nombreuses initiatives prévues pour l'exercice financier 1989-1990, voici celles qui visent plus particulièrement l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales :

—la mise sur pied d'un mécanisme d'examen des formules de pension susceptibles d'aider les femmes à épargner en vue de leur retraite;
—l'augmentation du montant des subventions pour frais de garde d'enfants accordées aux familles à faible revenu;
—l'introduction de nouvelles normes de formation en puériculture du personnel des garderies;
—l'amélioration des mesures de contrôle des garderies;
—l'organisation d'une campagne de sensibilisation au rôle important que jouent les femmes en Alberta;
—la promotion de l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales pour les employés de la fonction publique et celle des possibilités offertes par le partage d'emploi.

Le plan d'action pour les femmes n'est qu'un début pour les Albertains et Albertaines en quête d'un avenir meilleur. Grâce à l'apport de tous les intervenants et des nouvelles initiatives mises en oeuvre chaque année, le plan d'action ne fera qu'évoluer pour guider les Albertains et Albertaines vers les années 90 et au-delà.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Août 1989

Le gouvernement de la Colombie-Britannique s'est engagé à élaborer des stratégies afin de permettre aux citoyens de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Dans le discours du Trône de 1989, le gouvernement a réaffirmé sa volonté d'appuyer l'harmonisation des obligations professionnelles et familiales en annonçant la nomination prochaine d'un ministre d'État à la Condition féminine. Ce ministre aurait pour mandat, entre autres, d'évaluer les programmes gouvernementaux qui viennent en aide aux travailleurs et aux travailleuses ayant des responsabilités familiales.

I. Stratégies

Le gouvernement a récemment amorcé deux stratégies majeures qui aident les travailleurs à harmoniser leurs responsabilités familiales et professionnelles, complétant ainsi les mesures prises par divers ministères et organismes publics.

Il s'agit des deux stratégies suivantes :

a) Consolidation de la famille

Ce programme-cadre offre de l'information et du soutien avant et après la naissance d'un enfant. Ce programme s'adresse aux travailleurs qui ont besoin d'aide pour assumer leurs responsabilités familiales. Voici les quatre composantes du programme qui sont subventionnées en vertu de cette initiative :

—promotion d'un rôle positif du parent, renseignements et formation pratique pour les parents qui ont besoin d'appui;

—élaboration de services pour les familles qui ont des besoins particuliers — accent sur les services permettant aux familles de prendre soin des membres qui ont des handicaps ou des besoins spéciaux;

—augmentation de la participation locale — promotion des responsabilités individuelles et collectives pour résoudre les problèmes familiaux;

—appui à l'indépendance familiale — amélioration de la capacité de la famille à satisfaire ses propres besoins.

Parmi les initiatives particulières, on note :

—une augmentation des subventions allouées à la garde des nourrissons, pour aider les femmes qui souhaitent réintégrer le marché du travail ou reprendre leurs études;

—des services de soutien en faveur des familles, comme des services d'orientation et d'appui, qui répondent aux besoins des mères sans conjoint; une adaptation et un élargissement du programme d'aide domestique; et une expansion du programme de réadaptation qui aide les jeunes à poursuivre leurs études;

—le programme intitulé *Plan d'association familiale*, qui rattache les parents naturels d'un enfant ayant des besoins spéciaux à une «famille associée» dont les membres, ayant reçu une formation à cet effet, peuvent assumer certains aspects de l'éducation de l'enfant.

b) Vers un avenir meilleur : politiques et programmes pour les personnes âgées, 1988-2000

Ce projet à long terme a pour objectif d'assurer que le gouvernement provincial dispensera des services de qualité aux personnes âgées au cours de la prochaine décennie. Cette entreprise favorisera la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, puisqu'elle appuiera et libérera partiellement les pourvoyeurs de soins qui sont actifs sur le marché du travail.

II. Mesures favorisant la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales

a) À l'échelle de la province

i) Exécution des ordonnances de pension alimentaire

En mars 1988, le gouvernement a présenté un projet de loi et un programme pour l'exécution des ordonnances de pension alimentaire. Grâce à ce programme qui est en vigueur depuis janvier 1989 dans toute la province, le gouvernement se trouve mieux armé pour exiger l'exécution de ces ordonnances. Ce programme aide les parents à prendre certaines décisions et à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

ii) La garde d'enfants

Le ministère des Services sociaux et de l'Habitation dispense des services de garde d'enfants par le truchement des quatre mécanismes suivants : le programme de subventions aux parents; le programme de garde pour enfants ayant des besoins spéciaux; le programme de subventions aux garderies d'enfants; les programmes de soutien à la garde des enfants.

Le 13 juin 1989, le gouvernement annonçait la mise en oeuvre de plusieurs initiatives, au coût de plus de 12 millions de dollars, afin de rendre la garde des enfants plus abordable, d'augmenter le nombre de places disponibles et d'améliorer la qualité des services dans la province. Certains fonds sont dorénavant accessibles sous la forme de subventions pour la construction, la rénovation ou l'agrandissement des garderies. En plus de ces subventions, on compte les initiatives suivantes :

—deux initiatives importantes visent l'augmentation des subventions aux familles à faible revenu : une augmentation du taux de subvention et une modification du niveau de revenu exempté;
—le niveau de revenu exempté est ainsi passé de 100 $ à 300 $. Un plus grand nombre de parents et d'étudiants à faible revenu sont maintenant admissibles à ces subventions. De plus, ceux qui recevaient déjà des subventions et qui assumaient une partie des frais de garde de leurs enfants ont vu leur contribution diminuer;
—environ 1 million de dollars ont été mis à la disposition des organismes à but non lucratif en vue de recruter, de former et d'aider ceux et celles qui offrent des services de garde non officiels et en vue d'aider les parents à choisir parmi les diverses formules de tels services. Ce programme assure la qualité des services de garde non officiels qui, dans la province représentent une part importante de l'ensemble des services de garde;
—une somme additionnelle de 350 000 $ a été prévue comme subvention de démarrage pour l'équipement des nouvelles garderies. Des subventions pouvant atteindre 10 000 $ sont offertes aux organismes à but non lucratif à condition qu'ils investissent de leur côté une somme équivalente.

La province dépensera 6,1 millions de dollars pour accroître les subventions à la garde des nourrissons. Un nouveau tarif s'applique maintenant aux enfants de 18 mois ou moins depuis le 1er mai 1988.

La régie des permis d'exploitation de garderies a entrepris récemment un projet sur la garde d'enfants en milieu familial, grâce auquel elle étudiera de nouvelles formules de garderies.

Par ailleurs, les règlements applicables à la garde des enfants dans la province ont été modifiés. Ainsi, le maximum d'heures admissibles a été porté de 10 à 12 afin de répondre aux besoins des parents qui travaillent par quarts.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique étudie actuellement les avantages possibles de l'établissement de services de garde en milieu de travail. Il est aussi en train d'élaborer un projet pilote qui permettrait d'offrir des services de garde aux nourrissons dans les locaux d'un ministère.

iii) Les personnes âgées

Outre la stratégie instaurée récemment sous le titre *Vers un avenir meilleur : Politiques et programmes pour les personnes âgées, 1988-2000*, un certain nombre de programmes d'appui à l'autonomie des aînés sont déjà en place, sous l'administration de divers ministères et organismes gouvernementaux. Parmi ceux qui favorisent le plus la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, citons les programmes exécutés par le ministère de la Santé et ceux du ministère responsable des Personnes âgées à l'intention des personnes du troisième âge qui ne vivent pas en établissement :
—les services d'aide à domicile, qui assurent des services et des soins non médicaux aux personnes dont la santé les empêche d'être entièrement indépendantes;
—les centres de garde de jour pour adultes, qui dispensent des services sanitaires et sociaux;
—les soins infirmiers à domicile.

Certains programmes communautaires qui ne sont pas financés par l'État sont également à la disposition des personnes ayant à leur charge une personne âgée pour les aider à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Ce sont notamment :
—le programme *Seniors Peer Counselling* où des personnes âgées ayant reçu une formation à cet effet, dispensent des conseils à d'autres gens du troisième âge à qui le vieillissement pose des problèmes;
—*Medicalert*, qui est un système de communication pour personnes âgées permettant de contacter directement un médecin, les pompiers ou la police.

iv) L'emploi

Une nouvelle mesure, qui est entrée en vigueur en octobre 1988, touchera les bénéficiaires de l'assistance-revenu. En effet, le programme *Guaranteed Available Income for Need* (GAIN) offrira des services supplémentaires aux parents seuls qui sont redéfinis comme «employables» :
—ceux qui deviennent entièrement employables pendant une année complète reçoivent des prestations médicales et dentaires;
—ceux qui détiennent un emploi durant une année complète reçoivent le supplément pour la garde d'enfants (soit la différence entre le coût réel de la garde et le montant maximal de la subvention accordée par le ministère des Services sociaux et de l'Habitation;
—à partir de la date où les parents seuls assument leur travail à plein temps, on prévoit également à leur intention une allocation mensuelle de transport pendant un an.

b) Au sein de la fonction publique

i) Modifications au régime de rentes du secteur public

En juin 1988, l'adoption de la loi intitulée *Pension (Miscellaneous Amendments) Act* touchait quatre lois provinciales relatives aux rentes du secteur public. Les dispositions, qui touchaient alors environ 620 employeurs et 148 000 employés, concernent les catégories suivantes de

travailleurs : employés provinciaux et municipaux, enseignants, moniteurs dans les collèges, travailleurs hospitaliers et personnel non enseignant des districts scolaires et des collèges régionaux. Voici en quoi consistent certains de ces changements :

—au moins 60 p. 100 de la rente de retraite d'une personne mariée doit être transférable au conjoint. La définition du terme «conjoint» comprend dorénavant le conjoint de fait;

—la personne qui quitte le marché du travail pour élever des enfants aura le droit de faire soustraire sept années par enfant de toute période d'absence, aux fins du rétablissement et de la transférabilité (au lieu que cette période ne soit considérée comme une interruption du temps de service);

—les personnes qui entrent dans la fonction publique à un âge avancé bénéficient maintenant de meilleurs avantages. Cette mesure relèvera le niveau de vie à long terme des femmes qui sont restées chez elles pour élever leurs enfants avant de prendre un emploi dans la fonction publique.

ii) Autres mesures

D'autres mesures sont déjà en vigueur dans la fonction publique provinciale, notamment les horaires souples (sous réserve de certaines restrictions), les congés de maternité et d'adoption et la prolongation du congé de maternité.

Le Secrétariat à la condition féminine a présidé un groupe de travail interministériel sur le partage de poste. Ce groupe de travail a collaboré avec la direction des services du personnel de la fonction publique à l'élaboration d'une politique applicable à l'ensemble de l'administration publique, aussi bien aux femmes qu'aux hommes, en matière de partage d'emploi. Le gouvernement a approuvé cette politique qui sera appliquée en tant que directive de la direction des services du personnel. Cette politique reconnaît l'importance d'horaires souples pour les employés ayant des responsabilités familiales ou autres. Les employés peuvent souhaiter de nouveaux régimes de travail — dont le partage d'emploi — pour diverses raisons dont la principale est le désir d'avoir plus de temps à consacrer à leurs enfants ou aux parents âgés ou handicapés, ou encore du temps pour des activités étrangères au travail (dans le cas, p. ex., d'artistes, d'écrivains, de gens d'affaires et d'étudiants).

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Août 1989

L'un des objectifs du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est l'égalité économique des femmes. Il voit dans le travail et la famille deux institutions essentielles de la société et il estime que leur harmonisation profitera aux employés, aux employeurs et à la société tout entière.

La vaste étendue des Territoires et leur proportion élevée de citoyens autochtones sont deux variables dont il faut tenir compte dans la planification d'une stratégie visant à réaliser l'égalité des femmes. Chez nous, une stratégie est susceptible de produire des effets d'autant plus importants que nos agglomérations sont petites et isolées et que nos populations se trouvent disséminées sur de vastes étendues qui représentent le tiers du territoire du pays.

Malgré les difficultés inhérentes à cette situation, des mesures ont déjà été prises et d'autres sont à l'étape de la planification.

Notre gouvernement a adopté en 1985 un plan d'action quinquennal pour l'égalité de la femme ainsi qu'une politique s'y rattachant. Certains des objectifs du plan d'action ont trait aux responsabilités professionnelles et familiales.

I. Initiatives prises à l'égard des responsabilités professionnelles et familiales

a) La garde d'enfants

La loi des T.N.-O. sur la garde d'enfants (*NWT Child Care Act*) a été promulguée en 1988. Son règlement d'application est également entré en vigueur cette année-là. Des crédits spéciaux sont actuellement versés aux garderies existantes pour leur permettre de se conformer aux normes du règlement. Un programme provisoire de garde d'enfants a été annoncé en mars 1989. Ce programme comporte un budget de 2,1 millions de dollars pour subventions aux parents, subventions de démarrage et d'exploitation et soutien à la formation. La mise sur pied d'une politique et d'un programme permanents est en cours.

Diverses formules de garderies financées par l'employeur et installées sur le lieu de travail sont actuellement à l'étude. À ce jour, il existe trois garderies financées par des employeurs. L'une, située à Nanasivik, est comprise dans les avantages sociaux offerts au personnel par la société minière. Les autres sont situées sur les campus de Forth Smith et d'Iqaluit du collège Arctic et servent principalement aux étudiants. La garderie d'Iqaluit a été mise sur pied dans le cadre d'un programme d'études en puériculture.

Une allocation hebdomadaire pour la garde des enfants est versée aux étudiants autochtones du niveau postsecondaire qui reçoivent une aide financière si les deux parents étudient, ou si l'étudiant est un parent sans conjoint.

L'entente collective actuelle des fonctionnaires territoriaux prévoit une allocation spéciale pour la garde d'enfants lorsque l'employé voyage dans le cadre de son travail. Les frais admissibles peuvent s'élever à 15 $ par jour.

b) Normes d'emploi

La loi relative aux normes d'emploi (*Labour Standards Act*) a été modifiée en 1988 et comporte maintenant des dispositions garantissant un congé de maternité non rémunéré de vingt semaines.

Aux termes de la convention collective qui lie le gouvernement à ses employés, ceux-ci ont droit à un congé de maternité payé de 17 semaines et ils peuvent bénéficier de sept semaines supplémentaires dans certaines conditions.

La convention collective accorde en outre aux fonctionnaires un congé d'adoption non rémunéré, mais celui-ci n'est pas encore entériné par une loi.

c) Politiques et normes d'emploi

Le plan d'action quinquennal pour l'égalité de la femme prévoit le partage d'emploi. Actuellement, la décision est laissée à la discrétion du surveillant et se prend de façon ponctuelle.

Le plan quinquennal vise également les avantages auxquels ont droit les employés à temps partiel. Dans le cas des fonctionnaires à temps partiel, les avantages sont calculés au prorata des heures travaillées. Cela ne s'applique pas aux employés à temps partiel qui ne travaillent pas pour le gouvernement. Dans leur cas, les avantages sont à la discrétion de l'employeur.

La convention collective prévoit toute une variété de congés : des congés de maternité rémunérés ou non, un congé d'adoption, un congé non rémunéré, des congés pour comparution, pour accident de travail, un congé pour situation d'urgence, un congé spécial et un congé non rémunéré pour la réinstallation du conjoint. Le congé spécial vise expressément les obligations familiales : mariage, urgence familiale, maladie ou décès d'un parent.

Le gouvernement s'est également doté d'un plan d'action positive qui vise les femmes établies dans les T.N.-O. depuis un an. De plus, des mesures pour encourager les femmes à accepter des postes de gestion et des emplois non traditionnels sont en cours d'élaboration

d) Intégration professionnelle

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest préconise l'intégration des femmes dans toutes les professions.

Le Secrétariat à la condition féminine, le ministère du Développement économique et la Banque fédérale de développement organisent chaque année, conjointement avec divers groupes communautaires, une conférence consacrée à la femme et au monde des affaires. En outre, le Secrétariat à la condition féminine organise en divers endroits des ateliers pour les femmes : programmes de financement de petites entreprises, information sur les cours et les ateliers disponibles, confiance en soi, épanouissement personnel et sens des affaires. Il s'agit de séances pratiques axées sur le concret. On envisage de mettre sur pied une formule de suivi.

La Direction de l'égalité dans l'emploi a conçu une série d'annonces destinées aux femmes autochtones. On les encourage à se diriger vers les postes de gestion et les emplois non traditionnels.

Des documents conçus par le collège Arctic encouragent les femmes à considérer la totalité des cours offerts lorsqu'elles établissent leur programme d'études et à envisager en particulier une formation technique. Le Secrétariat à la condition féminine, de concert avec le ministère de l'Éducation et le ministère du Personnel, supervise un projet de recherche et d'évaluation des besoins des femmes d'affaires.

e) Recherche

Plusieurs travaux de recherche récents dans les T.N.-O., qui portent sur les préoccupations des femmes dans une foule de situations, mettent l'accent sur les responsabilités professionnelles et familiales. Citons notamment :

—Une étude sur les mères sans conjoint (YWCA de Yellowknife);
—Une analyse des effets du programme Planification de l'emploi sur les femmes des T.N.-O. (Secrétariat à la condition féminine);
—Une étude sur l'image de la femme dans les documents pédagogiques en usage dans les T.N.-O. (ministère de l'Éducation et Secrétariat à la condition féminine);
—*Arts and Crafts: Women and Their Work* (préparé par le Conseil consultatif sur la situation de la femme des T.N.-O.);
—Un énoncé de position sur l'aide à l'enfance (rédigé par le Conseil consultatif sur la situation de la femme des T.N.-O.).

II. Mécanismes et plans d'avenir

Le plan d'action quinquennal actuel pour l'égalité de la femme prendra fin en 1990. Nous sommes actuellement à élaborer un projet de renouvellement et de mise à jour pour en améliorer l'efficacité. On examinera la possibilité de mettre sur pied un mécanisme interministériel à cette fin.

On s'occupera également d'autres dossiers non réglés, comme les congés parentaux et les programmes d'aide aux employé(e)s.

RAPPORT SUR LES STRATÉGIES PRÉSENTÉ PAR LE YUKON

Août 1989

Le gouvernement du Yukon s'est engagé à mettre tout en oeuvre pour réaliser l'égalité économique de la femme. En acceptant les principes et la stratégie d'action énoncés dans le document de la conférence des premiers ministres de 1987, le Yukon poursuit ses efforts en vue de changements concrets susceptibles de favoriser une meilleure harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

Les mesures décrites ci-après ont déjà été prises, ou sont en voie de l'être, pour mieux permettre aux travailleurs et aux travailleuses de s'acquitter de leurs obligations familiales, une condition essentielle à l'avènement de l'égalité économique des hommes et des femmes.

a) Garde d'enfants

Le gouvernement du Yukon a tenu, à l'échelle de son territoire, une consultation sur la garde des enfants pour solliciter les vues de la population sur les meilleures façons de mettre en application les huit principes adoptés par le cabinet. Les résultats de cette consultation aideront le gouvernement à formuler ses politiques et ses programmes en matière de garde d'enfants.

Ces huit principes sont les suivants :

i) *Qualité* : Les services de garde d'enfants devront respecter certaines normes de base en ce qui a trait au programme, au rapport numérique personnel-enfants, à la formation du personnel, aux conditions sanitaires, à la sécurité et à l'alimentation.

ii) *Décision des parents* : Il incombe aux parents d'assurer le bien-être de leurs enfants. Le choix des services de garde est une décision qui leur appartient.

iii) *Accessibilité* : Les services doivent être accessibles à toutes les familles, indépendamment du revenu des parents, de leur emploi ou du lieu où ils vivent.

iv) *Coût* : Les services doivent être abordables : leur coût ne devrait pas en interdire l'accès.

v) *Étendue des services* : Un large éventail de services devrait être disponible. Un programme complet devrait offrir des services aux nourrissons, aux enfants d'âge préscolaire et scolaire et à ceux qui ont des besoins spéciaux. Les services devraient aussi tenir compte des besoins des parents qui travaillent par quarts ou à temps partiel; les garderies devraient être ouvertes également après les heures de classe, etc.

vi) *Responsabilité gouvernementale* : La conception et la mise en place d'un réseau complet de services de garde au Yukon exigeront la participation active du gouvernement.

vii) *Contrôle financier* : Les parents et les autres contribuables devront être tenus régulièrement au courant de la situation en ce qui concerne les normes et le financement des garderies. La délivrance de permis est la meilleure façon d'assurer le respect des normes de base.

viii) *Garderies à but lucratif ou non lucratif* : On doit toujours tendre à l'utilisation optimale des fonds publics. L'aide versée devra servir à assurer les meilleurs services possible de garde d'enfants.

À la suite de consultations à l'échelle du Yukon, le gouvernement a pris six initiatives importantes :

—l'expansion du *Child Care Capital Development Program*;

—la révision du *Child Care Subsidy Program* permettant d'augmenter les subventions et le nombre de programmes admissibles de services de garde d'enfants;

—l'établissement d'un service de développement de l'enfant sur l'ensemble du territoire;

—une aide à l'accès à la formation et au perfectionnement en garde d'enfants sur tout le territoire;

—l'expansion du *Child Care Operating Subsidy Program* qui devient le *Child Care Enhancement Program* et qui comprend un appui aux services de garde avant et après les heures de classe;

—la présentation, à l'automne 1989, d'un projet de loi sur la garde des enfants.

Le Yukon College, de concert avec le Grant McEwan College de l'Alberta, a mis sur pied un programme d'études à temps plein en puériculture. Une garderie établie dans le nouveau pavillon du collège offrira des services à une trentaine d'enfants d'étudiants et d'employés, mais permettra aussi aux étudiants en puériculture d'acquérir une expérience pratique.

b) Intégration professionnelle

La Direction de la condition féminine et le ministère de l'Éducation parraineront le deuxième salon des carrières pour jeunes femmes. Le premier salon a offert aux jeunes filles et aux femmes, aussi bien qu'au grand public, de l'information concernant les études, la formation et les carrières qui s'offrent aux femmes, en dehors des domaines traditionnels.

Avec la collaboration d'organisations féminines, le ministère du développement économique et la Direction de la condition féminine ont récemment terminé une étude exhaustive sur les femmes entrepreneures du Yukon. Une conférence a eu lieu en avril 1988. Un comité directeur a été formé pour mettre sur pied un réseau de femmes d'affaires et une deuxième conférence est prévue pour le printemps 1990. Une brochure expliquant comment lancer une petite entreprise paraîtra à l'automne 1989 et la publication d'un répertoire des femmes entrepreneures est prévu pour l'automne 1990. Enfin, on envisage de mener une étude complémentaire sur les femmes autochtones entrepreneures et les entreprises à domicile.

c) Conditions de travail

Les congés parentaux ont été négociés dans le cadre de la convention collective et comprennent les congés de maternité, de paternité et d'adoption. L'entente globale comporte en outre un congé spécial qui peut servir lorsqu'un cas de maladie survient dans la famille. Les employés peuvent également, sous réserve des exigences du travail, adopter un horaire flexible.

Le système d'évaluation des emplois du gouvernement du Yukon est fondé sur l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. La rémunération du travail à temps partiel, notamment l'accès aux prestations de retraite, est limitée par les dispositions de la *Loi sur la pension de la fonction publique fédérale*. Les fonctionnaires du Yukon bénéficient d'un programme d'aide aux employés et de promotion de la santé, qui comprend des mesures de prévention et d'intervention.

Des modifications à la loi sur les normes d'emploi du Yukon sont actuellement à l'étude; il y est question de congés parentaux.

d) Violence familiale

Un comité de travail interministériel sur la violence familiale a été mis sur pied pour coordonner les initiatives contre la violence familiale; l'élaboration d'un énoncé de politiques et la coordination de celles-ci constituent la tâche principale du comité.

e) Éducation

La *Teen Parent Access to Education Society* a vu le jour en mai 1989. Cette société aura pour mandat d'offrir un appui en matière d'éducation aux parents adolescents. Un autre volet, prévu pour septembre 1989, vise à offrir des services de garde d'enfants, d'éducation et d'autres services de soutien aux adolescentes enceintes et aux parents adolescents.

f) Assistance sociale

Des réformes en profondeur de l'aide sociale ont été instaurées en août 1988. Une politique permettant à un parent bénéficiant de l'aide sociale et comptant au moins un enfant d'âge préscolaire de demeurer à la maison a aussi été mise en oeuvre.